



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 02 au 14/04/2021

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

- ☞ COVID 19 : JOUR DE CARENCE, FAQ DGCL mise à jour le 13/04/2021, page AMELI mise à jour et halte-garderie
- ☞ Attribution de points d'indice majoré différenciés pour tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021
- ☞ Modalités de calcul des indemnités journalières maladie
- ☞ Mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans la FPT

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Le maire qui recrute sa sœur comme DGC se trouve dans une situation de conflit d'intérêts
- ☞ Un accident de service peut donner lieu à des dommages et intérêts de l'employeur en plus du CITIS (ex : cas d'irrégularités du sol et encombrement connus) mais les responsabilités peuvent être partagées et l'indemnisation réduite à proportion
- ☞ La récrimination de l'outrage à personne chargée d'une mission de service public ne porte pas atteinte à la liberté d'expression

➤ A lire et/ou à suivre :

- « Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité », guide AMF, CNFPT et FNCDG.
- Comment saisir vos heures de DIF sur votre CPF avant le 30 juin ?
- "Les uns visibles" fait partie des nombreux projets soutenus par la DGAFP dans le cadre du Fonds d'innovation RH .
- Note du ministère de la Défense relative au Recrutement d'anciens militaires par les communes et intercommunalités via le dispositif des emplois réservés.
- Un nouvel outil pour mieux prévenir les accidents du travail INRS.
- Une collectivité ne tire pas de la Loi la possibilité de réduire le plafond d'un CET à moins de 60 jours : analyse par l'UNSA d'un jugement du Tribunal administratif de Nantes.
- Les consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, même à faible dose, peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail. Outil INRS.
- Forfait mobilités durables : le vélo plébiscité par les employeurs privés.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

☞ **COVID 19 : JOUR DE CARENCE, FAQ DGCL mise à jour le 13/04/2021, page AMELI mise à jour et halte-garderie :**

1) La FAQ DGCL pour la gestion des agents territoriaux a été mise à jour pour répondre notamment à la question des agents parents d'enfants. Ameli a réactualisé son site sur le sujet.

(Source : [Foire aux questions relative à l'évolution de la Covid-19, DGCL, mise à jour le 2 avril 2021](#) + [Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19](#) + <https://www.ameli.fr/>: [Fermeture des établissements scolaires, comment obtenir un arrêt de travail pour garde d'enfant ?](#)+ [Dispositif d'indemnisation des interruptions de travail des salariés et des non salariés](#) + veille du 14/04/2021).

2) Un décret proroge la dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 jusqu'au 1^{er} juin 2021.

(Source : [Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés](#) + veille du 14/04/2021).

3) L'accueil des usagers des structures mentionnées à l'article L. 214-1 et, au-delà de la limite d'un accueil simultané de 10 enfants, à l'article L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles, est suspendu jusqu'au 25 avril 2021 inclus, à l'exception des structures attachées à des établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux et de celles mentionnées au 4^o de l'article R. 2324-17 du code de la santé publique sans possibilité, pour ces dernières structures, d'accueil en surnombre tel que prévu à l'article R. 2324-27 du code de la santé publique.

(Source : [Décret n° 2021-425 du 10 avril 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#) + veille du 14/04/2021).

☞ **Attribution de points d'indice majoré différenciés pour tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021 :**

4) Un décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1er janvier 2021.

(Source : [Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé](#) + veille du 14/04/2021).

☞ **Modalités de calcul des indemnités journalières maladie :**

5) Un décret tire les conséquences réglementaires des articles 84 et 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants.

La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée afin de tenir compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié ou de salarié agricole. Le décret modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption. Pour mémoire, l'article 4 du Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité

sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics renvoie à cette disposition.

(Source : [Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité](#) + veille du 14/04/2021).

☞ Mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans la FPT :

6) Le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié instaure un complément de traitement indiciaire au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale exerçant leurs fonctions dans les EPHAD créés et gérés par les collectivités et les EPCI. La DGCL propose une note d'information relative à la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans la fonction publique territoriale.

Cette note aborde à la fois les modalités de mise en œuvre du complément indemnitaire de traitement mais aussi le dispositif de financement exceptionnel retenu par le gouvernement.

(Source : [note d'information relative à la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire dans la fonction publique territoriale du 31/03/2021](#) + veille du 14/04/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Sont éligibles le salarié d'une entreprise chargée de la restauration scolaire :

7) Le salarié de la société titulaire d'une convention de restauration passée avec la commune visant à fournir le restaurant scolaire de la commune en liaison chaude qui est agent de maîtrise et assure des fonctions de chef de cuisine chargé de la gestion n'exerce pas un rôle prépondérant dans les relations contractuelles entretenues avec la commune, et ne peut être regardé comme un entrepreneur de services municipaux inéligible, au sens des dispositions précitées de l'article L. 231 du code électoral.

Il en est de même pour le président, à titre bénévole, de l'organisme de gestion de l'enseignement catholique (OGEC), qui gère l'école privée dans la Commune et sa garderie, lequel bénéficie, à ce titre, de subventions versées par la commune résultant des articles L. 442-5 et R. 442-44 du code de l'éducation, et qui, compte tenu de son objet et de son mode d'organisation et de fonctionnement, n'a pas la nature d'un service municipal.

(Source : [Conseil d'État, 6ème chambre, 03/03/2021, 445635](#) + veille du 14/04/2021).

☞ Le maire qui recrute sa sœur comme DGC se trouve dans une situation de conflit d'intérêts :

8) L'engagement du maire dans le processus de recrutement de Mme A... n'était pas nécessaire dès lors qu'en application de l'article L. 2122-17 du code général des collectivités territoriales il pouvait être provisoirement remplacé, par un adjoint ou, à défaut, par un conseiller municipal. En dépit de cette possibilité, il résulte de l'ensemble de ces éléments que le maire a activement pris part au processus de recrutement de sa sœur au poste de directeur général des services de la commune alors qu'il avait un intérêt personnel à ce recrutement. Au regard tant de la qualité d'élu local de M. C..., que de celle de représentant de l'Etat et de premier magistrat de la commune, ces faits ont constitué un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent à lui et qui, eu égard à leur nature et aux conditions dans lesquelles ils ont été commis, revêtent une particulière gravité. Ils sont constitutifs d'une faute personnelle.

Dans une lettre au personnel datée de septembre 2014, le maire de la commune indiquait lui-même qu'à la fin de la procédure administrative de recrutement il nommerait Mme A... au poste de directeur général des services. Il est constant que, suite à la publication de la vacance de poste, le maire de la commune a personnellement pris part au processus de recrutement du futur directeur général des services en tant que membre du jury constitué pour l'occasion, en participant aux

auditions des candidats et en désignant, au même titre que les trois autres membres de ce jury, Mme A... pour le poste. S'il n'est pas établi que le maire de la commune a présidé ce jury de recrutement de son futur directeur général des services, et si aucun texte ou principe n'interdisait à la commune de recruter un membre de la famille du maire pour occuper cet emploi fonctionnel, l'ensemble des éléments ci-dessus rappelés permettent d'établir que la décision de nommer Mme A... au poste de directeur général des services a été prise dès le mois de juillet 2014, avant même que ne soit engagée la procédure de recrutement.

(Source : [CAA de LYON, 3ème chambre, 11/02/2021, 19LY00472](#) + veille du 14/04/2021).

☞ Un accident de service peut donner lieu à des dommages et intérêts de l'employeur en plus du CITIS (ex : cas d'irrégularités du sol et encombrement connus) mais les responsabilités peuvent être partagées et l'indemnisation réduite à proportion :

9) La circonstance que le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ne remplit pas les conditions auxquelles les dispositions mentionnées ci-dessus subordonnent l'obtention d'une rente ou d'une allocation temporaire d'invalidité fait obstacle à ce qu'il prétende, au titre de l'obligation de la collectivité qui l'emploie de le garantir contre les risques courus dans l'exercice de ses fonctions, à une indemnité réparant des pertes de revenus ou une incidence professionnelle. En revanche, elle ne saurait le priver de la possibilité d'obtenir de cette collectivité la réparation de préjudices d'une autre nature, dès lors qu'ils sont directement liés à l'accident ou à la maladie.

Il résulte toutefois également de l'instruction que M. H..., qui avait lui-même signalé l'état dégradé du conteneur à la communauté de communes, avait connaissance du caractère irrégulier du sol et de la présence de sangles présentant un risque pour les déplacements. Il a donc fait preuve d'un manque de prudence qui est de nature à atténuer à concurrence de 25% la part de responsabilité de la communauté de communes.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 14/12/2020, 18BX04545](#) + veille du 14/04/2021).

☞ La récrimination de l'outrage à personne chargée d'une mission de service public ne porte pas atteinte à la liberté d'expression :

10) L'outrage à personne chargée d'une mission de service public ou dépositaire de l'autorité publique, qui porte atteinte à la dignité des fonctions ainsi exercées et au respect qui leur est dû, constitue un abus de la liberté d'expression qui porte atteinte à l'ordre public et aux droits des tiers. En punissant cet abus, selon le cas, d'une peine maximale de six mois à deux ans d'emprisonnement et d'une amende maximale de 7 500 euros à 30 000 euros, le législateur n'a pas porté à la liberté d'expression une atteinte qui ne serait pas nécessaire, adaptée et proportionnée.

(Source : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/>; Décision n° 2021-896 QPC du 9 avril 2021 + veille du 14/04/2021).

➤ A lire et/ou à suivre :

11) L'AMF, le CNFPT et la FNCDG publient un guide intitulé : « Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité ». Son but ? Accompagner les exécutifs locaux ainsi que leurs équipes dans leurs nouvelles fonctions et présenter les évolutions réglementaires relatives à leur rôle d'employeur territorial.

(Source : <http://fncdg.com/> + <https://www.cnfpt.fr/> + <https://www.amf.asso.fr/> + [guide](#) + veille du 14/04/2021).

12) Comment saisir vos heures de DIF sur votre CPF avant le 30 juin ?

Depuis 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF). Alors que les salariés avaient initialement jusqu'au 31 décembre 2020 pour transférer les droits acquis via le DIF sur leur CPF, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth Borne, a décidé de repousser cette

échéance au 30 juin 2021. Pour saisir ses heures de DIF, rendez-vous sur le site internet ou l'application mobile Mon Compte Formation ! Le mode d'emploi "comment transférer ses heures DIF sur son CPF" est accessible sur le site MonCompteFormation.

(Source : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> + [page](#) + veille du 14/04/2021).

13) "Les uns visibles" fait partie des nombreux projets soutenus par la DGAFP dans le cadre du Fonds d'innovation RH. L'objectif ? Créer une communauté professionnelle inclusive qui permettra de favoriser l'entraide et la mise en relation entre agents, de reconnaître et valoriser l'expérience professionnelle. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 14 avril.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [lien](#) + veille du 14/04/2021).

14) Une Note du ministère de la Défense relative au Recrutement d'anciens militaires par les communes et intercommunalités via le dispositif des emplois réservés a été diffusée par l'AMF.

Près de 20 000 militaires retournent à la vie civile chaque année et plus de 2 000 d'entre eux entament une seconde carrière dans les fonctions publiques. Ces hommes et ces femmes qui ont choisi de servir les armées constituent un personnel de grande valeur possédant un savoir dispensé dans des écoles et des centres de formation reconnus, un savoir-faire, fruit de l'expérience acquise dans un environnement opérationnel, un savoir-être, des valeurs communes : esprit d'équipe, rigueur, disponibilité, adaptabilité et sens de l'engagement. Assujettis à une mobilité qu'ils n'ont pas toujours choisie, les conjoints des militaires disposent également de compétences qu'ils peuvent utilement mettre à la disposition des collectivités territoriales. Leur savoir-être est souvent considéré comme étant à l'image de celui de leur conjoint militaire

(Source : <https://www.amf.asso.fr/> + [page](#) + veille du 14/04/2021).

15) Un nouvel outil pour mieux prévenir les accidents du travail : 655 715 accidents du travail ont été reconnus en France en 2019 dont près de 600 000 ont donné lieu à un arrêt de plus de 4 jours.

Si aucune mesure n'est mise en place après un premier accident, les risques que cet accident se répète ou qu'un accident plus grave ne se produise augmentent de façon importante. Les données montrent que près de la moitié des entreprises ayant connu 2 accidents connaîtront au moins un accident grave (plus de 45 jours d'arrêt) si aucune mesure spécifique n'est mise en œuvre.

(Source : <https://www.inrs.fr/actualites/agir-suite-un-accident-du-travail.html> + veille du 14/04/2021).

16) Une collectivité ne tire pas de la Loi la possibilité de réduire le plafond d'un CET à moins de 60 jours : analyse par l'UNSA d'un jugement du Tribunal administratif de Nantes.

(Source : <https://www.unsa-territoriaux.org/> + [lien](#) + veille du 14/04/2020).

17) Les consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, même à faible dose, peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail. L'INRS propose une nouvelle affiche pour rappeler que travail et consommation d'alcool constituent un dangereux mélange.

(Source : <https://www.inrs.fr/actualites/alcool-travail-melange-dangereux.html> ; 14/04/2021).

18) Forfait mobilités durables : le vélo plébiscité par les employeurs privés.

(Source : <https://www.via-id.com/barometre-forfait-mobilites-durables-les-resultats-devoiles/> + veille du 14/04/2021).