

**1er mai : le doublement de la rémunération
pour les agents de droit public travaillant le 1er mai est supprimé.**

Le projet de loi de finances pour 2023 met un terme au doublement de la rémunération des agents de droit public travaillant le 1er mai.

L'article L.621-9 du CGFP qui prévoyait un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1er mai, dans les conditions du code du travail, est abrogé. A partir de 2023, les agents travaillant le 1er mai seront à nouveau rémunérés comme pour n'importe quel jour férié ou invités à récupérer leur journée.



Projet de loi de finances pour 2023

Presentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (deputes), de son fonctionnement et de son actualite : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/plf_2023



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

22 novembre 2023

T. CAMILIERI

Réintégration après une révocation : modalités de retrait de la décision de réintégration d'un agent public en exécution d'un jugement ayant annulé sa révocation

En cas d'annulation, par une décision du juge d'appel, du jugement ayant prononcé l'annulation de la décision portant révocation d'un agent public, et sous réserve que les motifs de cette décision juridictionnelle ne fassent pas par eux-mêmes obstacle à une nouvelle décision de révocation, l'autorité compétente ne peut retirer la décision de réintégration prise en exécution du premier jugement que dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la notification à l'administration de la décision rendue en appel.

Passé ce délai et dans le cas où un pourvoi en cassation a été introduit contre l'arrêt ayant confirmé la révocation de l'agent, l'autorité compétente dispose à nouveau de la faculté de retirer la décision de réintégration, dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la réception de la décision qui rejette le pourvoi ou de la notification de la décision qui, après cassation, confirme en appel l'annulation du premier jugement.

Dans tous les cas, elle doit, avant de procéder au retrait, inviter l'agent à présenter ses observations.

Conseil d'État N° 451500 ECLI:FR:CESEC:2022:451500.20221209 Publié au recueil Lebon Section Mme Juliana Nahra, rapporteur Mme Marie-Gabrielle Merloz, rapporteur public SCP THOUVENIN, COUDRAY, GREVY ;

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2022-12-09/451500>

Retenues sur traitement : Faut-il motiver la décision de retenue sur traitement pour absence de service fait ?

Par principe, une décision par laquelle une autorité administrative procède à une retenue sur traitement pour absence de service fait lors de la liquidation de la paie de l'agent public constitue une mesure purement comptable et n'a pas à être motivée. Néanmoins, la décision procédant à une retenue sur traitement pour absence de service fait doit être motivée, lorsqu'elle révèle par elle-même un refus opposé à une demande tendant à la reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 18/11/2022, 22NT02660, Inédit au recueil Lebon

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure : M. G... C... a demandé au tribunal administratif de Rennes d'annuler l'arrêté du 20 juin 2022 par lequel le préfet du Morbihan ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046577653?init=true&page=1&query=&searchField=>

Vacataires : les vacances irrégulières peuvent être requalifiées en CDD et faire naître un droit à réparation du préjudice subi par le vacataire

Le vacataire qui occupe un emploi répondant à un besoin permanent doit être considéré comme un agent non titulaire de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent. Dans ce cas, il y a requalification de la vacation en CDD de droit public (décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale). L'agent qui voit sa situation de vacataire requalifiée en relation contractuelle dispose d'un droit à réparation des préjudices directement liés à l'illégalité de son recrutement en vacation.

06 octobre 2022 - Cour administrative d'appel, 2ème chambre - formation à 3 - 21MA03221 | Dalloz

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CAA_MARSEILLE_2022-10-06_21MA03221

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 6 octobre 2022, 21MA03221, Inédit au recueil Lebon

Circulaire n° FP 2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires

Préservation du secret médical

Conservation du volet n° 1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire

NOR : FPPA0300112C MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique FP/4/ n° 2049

Le ministre de la Fonction Publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire à Mesdames et Messieurs les Ministres et secrétaires d'État Directions chargées du personnel et Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département Services chargés du personnel

Objet : Modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires - Préservation du secret médical - Conservation du volet n° 1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire

L'article 25 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 a institué l'obligation, pour les médecins traitants, de faire figurer sur les certificats d'arrêt de travail pour maladie les motifs médicaux justifiant leurs avis. Ces dispositions doivent permettre au service du contrôle médical des caisses de sécurité sociale de s'assurer que la prise en charge des prestations maladies est médicalement justifiée.

En application de ces dispositions, le régime général de sécurité sociale a modifié le formulaire de demande de congé pour maladie qui comporte trois volets « dupli copiables », dont seul le premier comporte mention des motifs médicaux justifiant l'arrêt de travail.

La conformité de la loi avec les textes constitutionnels a été confirmée par le Conseil Constitutionnel dans sa décision n° 99-422 DC du 21 décembre 1999. Le Conseil Constitutionnel a, toutefois, assorti sa décision de préconisations strictes destinées à assurer la préservation du secret médical. C'est ainsi que l'acheminement du premier volet du certificat, qui comporte les mentions médicales, doit être assuré dans des conditions de nature à en sauvegarder la confidentialité.

Pour les ayants droit du régime général de sécurité sociale, la préservation de la confidentialité des données d'ordre médical a pu être garantie par la réorganisation des services courrier des caisses de sécurité sociale, afin d'assurer un dépouillement des envois sous le contrôle d'une autorité habilitée à connaître du secret médical

Cependant, ce type d'organisation n'est pas adapté à la fonction publique de l'Etat, les fonctionnaires remettant directement leurs certificats d'arrêt de travail à leurs services du personnel, qui ne sont pas habilités à traiter les données médicales confidentielles. En effet, pour les ayants droit du régime de sécurité sociale des fonctionnaires, le service du contrôle médical est situé dans les centres de sécurité sociale gérés par les mutuelles de fonctionnaires.

Il est cependant nécessaire que le problème de confidentialité des données médicales nominatives trouve une réponse adaptée.

En conséquence, les fonctionnaires sont invités à transmettre à leurs services du personnel les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets 2 et 3).

Le volet n° 1 devra être conservé par le fonctionnaire. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite organisée en application de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie, ou de tout autre examen médical réalisé par un médecin agréé en vue de l'obtention ou de la prorogation d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

Je vous rappelle que la protection du secret médical constitue un droit pour tous les individus auquel il convient d'être particulièrement vigilant. Aussi, je vous demande de bien vouloir assurer l'information de tous les fonctionnaires placés sous votre autorité sur ces nouvelles dispositions. Vous veillerez, notamment, à ce que les services du personnel ne soient pas destinataires du volet n° 1 des certificats médicaux d'arrêt de travail et retournent aux intéressés les certificats qui leur seront adressés par erreur.

Vous vous assurerez que les agents non titulaires, qui sont tenus d'adresser à leur centre de sécurité sociale le premier volet des certificats médicaux d'arrêt de travail dont ils sont bénéficiaires, soient clairement informés que la présente circulaire ne leur est pas applicable.

Paris, le 24 juillet 2003. Pour le ministre et par délégation, Le directeur général de l'administration et de la fonction publique Jacky RICHARD

La faute inexcusable de l'employeur

L'accident du travail n'est jamais une fatalité. Si les circonstances d'un tel événement peuvent être multiples, il arrive qu'il soit le résultat d'un manquement de l'employeur à son obligation légale de sécurité. Née avec la loi du 9 avril 1898, la notion de « faute inexcusable de l'employeur » a longtemps été difficile à appréhender, le législateur ne l'ayant pas définie précisément. Progressivement, la jurisprudence a pallié cette carence.

Pour obtenir une indemnisation complémentaire, comparable à celle en usage dans le droit commun, le salarié doit apporter la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur

En matière d'indemnisation des accidents de travail, il y a un avant et un après 1898. Cette année-là, la loi du 9 avril est promulguée, après 20 ans de débat. Celle-ci résulte d'un compromis social, construit sur la notion de « risque professionnel », c'est-à-dire qu'elle abandonne partiellement la faute pour retenir la notion de risque professionnel comme fondement de la réparation, et pose ainsi le principe de responsabilité sans faute de l'employeur. Autrement dit, en cas d'accident dans le cadre de son activité professionnelle, la victime n'a plus besoin d'établir devant les tribunaux l'existence d'une faute de l'employeur, d'un dommage, et d'un lien de causalité entre cette faute et ce dommage, pour obtenir réparation : l'employeur est automatiquement reconnu responsable et l'indemnisation est systématique. Cette législation sera ensuite étendue sous certaines conditions aux maladies professionnelles et aux accidents de trajet.

Une avancée pour les victimes : Une avancée pour les victimes qui sont ainsi plus facilement indemnisées... Mais il y a une limite, car la réparation automatique prévue par la loi est forfaitaire. Pour espérer obtenir une indemnisation complémentaire, comparable à celle en usage dans le droit commun, le salarié doit apporter la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur.

Or, si ce concept est bien prévu dans la loi du 9 avril 1898, sa définition reste floue. Il faut attendre un arrêt du 15 juillet 1941, dit Veuve Villa, concernant un accident survenu treize ans plus tôt, pour que ses contours se précisent.

Retour en arrière : Le 18 octobre 1928, un immeuble en construction s'effondre, ensevelissant plusieurs ouvriers. Des experts désignés par le juge d'instruction attribuent la catastrophe « à la nature du terrain, l'insuffisance des fondations de la plupart des points d'appui et à la défectuosité du mortier ». Selon eux, l'entrepreneur est responsable de l'accident car il n'a pas observé les règles les plus élémentaires de l'art de bâtir. Le 3 décembre, l'homme est condamné à deux ans d'emprisonnement avec sursis et à 500 francs d'amende, le tribunal retenant contre lui « une faute lourde » ayant « concouru à l'effondrement de son édifice ».

Une notion complexe : S'appuyant sur cette condamnation, la veuve de l'un des ouvriers, tué dans la catastrophe, assigne le chef d'entreprise pour faute inexcusable, et exige le paiement d'une rente majorée pour elle et ses deux enfants. Plusieurs jugements, appels et pourvois en cassation s'en suivent, aboutissant au fameux arrêt, qui fait émerger une première définition de la faute inexcusable : **une « faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'élément intentionnel »**. La notion est complexe. Pour la victime, il s'agit donc, pour que cette faute soit reconnue, de faire la preuve de cinq éléments, une procédure difficile à mettre en œuvre. Résultat : pendant plusieurs dizaines d'années, de telles reconnaissances restent exceptionnelles. Mais en février et avril 2002, une série d'arrêts rendus par la Cour de cassation, concernant des victimes de l'amiante, viennent changer la donne et modifier les critères de reconnaissance de la faute inexcusable. **Ils précisent désormais que l'employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés, résultant de l'existence du contrat de travail**. Le manquement à cette obligation revêt le caractère d'une faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (défaut dans l'évaluation des risques professionnels, absence de mise en œuvre des actions de prévention, d'information, de formation...). Depuis, d'autres arrêts ont confirmé cette obligation de sécurité de résultat de l'employeur et son manquement comme étant constitutif d'une faute inexcusable, et sont venus, petit à petit, affiner cette notion. L'un d'eux spécifie, par exemple, que même si plusieurs fautes ont concouru au dommage, il suffit que l'employeur y ait contribué (qu'il en soit la cause principale ou non), pour qu'il soit considéré comme responsable. **Pour entreprendre une action en reconnaissance, la victime ou ses ayants droit bénéficie d'un délai de deux ans.**