



VEILLE JURIDIQUE du vendredi 26 juin 2020

Ressources humaines : une décision sur le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent exerçant des fonctions ne correspondant pas à son grade ; une étude sur les fonctionnaires et la crise sanitaire ; un dossier de l'INRS concernant le covid-19 et le travail par forte chaleur ainsi que trois articles : le premier relatif au report des soldes et à la possibilité pour les maires de modifier les dates de dérogation au repos dominical, le second sur le financement des contrats d'apprentissage dans la fonction publique territoriale et le dernier sur un tableau de bord récapitulant la loi de transformation de la Fonction publique.

Finances et fiscalité : une publication actualisée sur l'adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire.

Commande publique : une décision sur les mesures de publicité faisant courir le délai de recours.

Elections : un article concernant la double procuration et l'obligation de contrôle pour les maires.

RESSOURCES HUMAINES :

Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement.

En l'espèce, après avoir relevé que les fonctions de secrétaire de mairie qu'occupait M. B... n'était pas, eu égard à la circonstance que la commune d'Ouveillan comptait plus de 2 000 habitants, au nombre de celles correspondant à son grade d'adjoint administratif territorial de seconde classe, la cour a pu en déduire, sans commettre d'erreur de droit, que le licenciement pour insuffisance professionnelle contesté ne pouvait être fondé sur les manquements qui lui avaient été reprochés dans l'exercice de ces fonctions, et ce alors même que ces manquements auraient porté sur des tâches administratives d'exécution au sens des dispositions citées au point 3. Puis, ayant estimé, par un arrêt suffisamment motivé, que les autres manquements reprochés à l'intéressé dans le cadre des fonctions qu'il a ensuite exercées au sein du service technique et du syndicat d'initiative de la commune n'étaient pas établis, la cour a pu écarter, sans commettre d'erreur de qualification juridique, l'insuffisance professionnelle de l'intéressé.

[Conseil d'État N° 425620 - 2020-06-09](#)

Les fonctionnaires et la crise sanitaire : quel bilan de la période, quelles perspectives ?

2 fonctionnaires sur 5 déclarent avoir travaillé à distance (42%) tandis qu'un tiers a continué à se rendre sur leur lieu de travail (34%), qu'un sur dix a été en autorisation spéciale d'absence (13%) et que 3% étaient en arrêt pour garde d'enfant. Le télétravail induit par la crise a été perçu comme une expérience plutôt enrichissante par plus des deux tiers des fonctionnaires concernés (70%).

Des situations d'exercice hétérogènes durant la crise sont à l'origine de vécus différents chez les fonctionnaires

Un quart des fonctionnaires estiment avoir été en première ligne dans la lutte contre le coronavirus (26%). On retrouve logiquement des scores particulièrement élevés au sein de la FPH (56%) et parmi ceux qui ont continué à se rendre sur leur lieu de travail (50%). Ces situations ont une influence sur le vécu des fonctionnaires pendant la période. Ainsi, si plus de 7 sur 10 estiment l'avoir bien vécue (73%), c'est le cas de 78% de ceux qui pensent avoir été en troisième ligne mais de seulement 64% de ceux qui jugent avoir été directement sur le front.

La crise sanitaire a par ailleurs contribué à enrichir l'image que les fonctionnaires ont d'eux-mêmes, lesquels ont été près des trois-quarts à s'être sentis fiers de leur mission (73%) et utiles (72%). Toutefois, ils ont été une minorité à percevoir un écho positif à leur engagement : seuls 37% se sont sentis reconnus par la société et 31% valorisés.

Pour les fonctionnaires, le soutien est surtout venu des collègues (83%) et dans une moindre mesure de leur hiérarchie (64%) et des usagers avec lesquels ils se sont trouvés en contact (62%). Celui des institutions a été nettement moins ressenti, que ce soit celui des élus locaux (37%) ou de l'Etat et du gouvernement (29%).

La crise sanitaire a engendré de nombreuses difficultés pour les fonctionnaires

Les deux tiers des agents ayant continué à se rendre sur le lieu de travail y ont rencontré au moins parfois un manque de protection (66%). 3 fonctionnaires sur 5 ont de plus rencontré au moins parfois un manque d'informations (63%) ou de moyens pour effectuer leur travail (57%).

1 fonctionnaire sur 4 a également connu une baisse de ses revenus au sein de son foyer (24%). Ceci a particulièrement touché les foyers avec enfant (31%) et les agents de la catégorie C (28%).

Les agents de la fonction publique sont mitigés concernant l'avenir de la fonction publique

Concernant l'avenir, les fonctionnaires se partagent en deux parts égales entre optimistes et pessimistes (50% à chaque fois). Dans le détail, les agents les plus optimistes sont ceux de la FPT (58%) et de la catégorie C (54%) tandis que ceux qui le sont le moins sont les fonctionnaires de la FPH (31%), ceux qui estiment avoir été en première ligne (42%) ou encore ceux de la catégorie A (44%).

Les espoirs d'amélioration liés à la crise sanitaire sont minces parmi les fonctionnaires. S'ils sont une courte majorité à penser qu'elle aura permis d'améliorer leur image auprès des Français (55%), ils sont plus rares à estimer que cela aura un impact positif sur le fonctionnement de la Fonction publique (41%) ou sur leurs conditions de travail (34%).

[BVA - Etude complète - 2020-06-25](#)

Covid-19 et travail par forte chaleur - L'INRS apporte des éléments de réponses aux employeurs

Le port des masques au travail reste-t-il efficace pour se protéger de la Covid-19 quand il fait chaud et qu'on transpire ? Peut-on utiliser la ventilation dans les bureaux sans favoriser la propagation du virus ? Faut-il privilégier la climatisation ?...

De nombreux salariés travaillent dans des environnements marqués par des températures élevées : teintureries, blanchisseries, cuisines, hauts fourneaux, fonderies, ateliers de soudure... D'autres encore exercent leur activité en extérieur comme les agents d'entretien d'espaces verts, les salariés du BTP, les ouvriers agricoles, les employés d'entretien et de

maintenance des bâtiments... et peuvent donc être exposés à des contraintes thermiques fortes. En période de fortes chaleurs ou de canicule, c'est l'ensemble des travailleurs qui sont alors concernés.

Si la réglementation ne définit pas le travail à la chaleur, au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.

Comment concilier la prévention des risques liés aux fortes chaleurs avec les précautions requises pour éviter la propagation du virus ?

Les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se surajoutent certains facteurs de risques (travaux physiques, travail en extérieur, facteurs individuels...). Par ailleurs, le port de masque représente une contrainte supplémentaire à prendre également en compte. Lors d'épisodes de fortes chaleurs, des mesures de prévention compatibles avec le risque de transmission de la Covid-19 peuvent être mises en place par les entreprises, notamment en repensant l'organisation du travail, l'aménagement des locaux et des postes de travail, la formation et la sensibilisation des salariés....

Repensez l'organisation du travail et réservez l'usage du masque aux situations incompatibles avec la distanciation physique.

Si la distance d'au moins 1 mètre ne peut pas être respectée pour certaines tâches comme porter des charges lourdes à deux par exemple, chaque opérateur concerné doit porter un masque. Des visières (ou écrans faciaux) peuvent également être proposées, en complément du masque, en cas de contact rapproché avec du public ne portant pas de masque.

En cas de températures ambiantes élevées, cette situation nécessite une vigilance accrue et la réorganisation du travail peut-être une solution :

- limiter le temps d'exposition des salariés au soleil ou prévoir la rotation des tâches lorsque des postes moins exposés en donnent la possibilité ;
- aménager les horaires de travail, afin de bénéficier des heures les moins chaudes de la journée ;
- augmenter la fréquence des pauses et leur durée en concertation avec le service de santé au travail ;
- limiter ou reporter autant que possible le travail physique ;
- mettre à disposition de l'eau potable.

Après usage du masque ou dès qu'il est humide ou mouillé, il est impératif de le retirer en saisissant par l'arrière les lanières ou les élastiques sans toucher la partie avant, et d'en changer si nécessaire.

Privilégiez l'aération des locaux de travail et limitez l'utilisation des ventilateurs et de la climatisation.

Les apports d'air neuf (air provenant de l'extérieur) permettent la dilution des virus éventuellement présents dans les locaux et doivent donc être privilégiés. Ces apports sont effectués par la ventilation mécanique, si possible sans recyclage d'air, ou par l'ouverture des fenêtres pendant les heures les moins chaudes de la journée, voire la nuit.

Dans les bureaux occupés par plus d'une personne, il est conseillé de n'utiliser la climatisation que lorsqu'elle est nécessaire pour assurer des conditions de travail acceptables. Lorsque celle-ci est utilisée, les débits de soufflages doivent être limités de façon à ce que les vitesses d'air au niveau des personnes restent faibles. Les vitesses d'air peuvent être considérées comme faibles lorsque les personnes présentes dans un local ne ressentent pas de courant d'air, ce qui correspond à une vitesse d'environ 0,4 m/s.

L'entretien des installations de ventilation et de climatisation doit être assuré régulièrement conformément aux prescriptions de leurs fournisseurs.

Les ventilateurs utilisés pour le rafraîchissement des personnes produisent des vitesses d'air élevées qui peuvent transporter des contaminants sur des distances importantes. Il convient donc d'éviter leur utilisation autant qu'il est possible dans les locaux occupés par plus d'une personne. Dans tous les cas, l'utilisation de ventilateurs de grande taille, par exemple situés au plafond, est à proscrire, ceux-ci produisant des flux d'air importants et difficiles à

maîtriser. Si l'utilisation de ventilateurs individuels s'avère malgré tout indispensable pour maintenir des conditions de travail acceptables en cas de fortes chaleurs, une réduction de la vitesse de l'air et une implantation limitant la dispersion de l'air sur plusieurs personnes sont recommandées.

[INRS - Dossier complet - 2020-06-25](#)

Soldes d'été reportés au 15 juillet : les maires peuvent modifier les dates de dérogation au repos dominical

Dans une note datée du 9 juin et adressée aux préfets, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a décidé de donner « **la possibilité** » aux maires de décaler l'autorisation de travailler les dimanches durant la période des soldes d'été, à la suite du report de ces derniers. Comme annoncé au début du mois par la ministre, le début des quatre semaines de soldes qui devaient commencer hier initialement, a été reporté du 15 juillet au 11 août en raison des « **difficultés économiques rencontrées par les commerces de détail** » dues à la crise sanitaire qui frappe le pays. Ces nouvelles dates ne s'appliqueront, toutefois, pas en Guadeloupe, en Martinique, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, pour qui elles débiteront entre septembre et octobre. Concernant La Réunion, ce sont les soldes d'hiver qui commenceront en septembre sur l'île.

[Edition de l'AMF du 25 juin 2020](#)

Apprentissage : une facture moins salée que prévu

Un décret, sur le point d'être publié, donne enfin les clés de financement des contrats d'apprentissage dans la territoriale. Au final, la facture sera moins élevée en 2020 que prévue pour les employeurs publics. Mais le Centre national de la fonction publique territoriale n'a pas dit son dernier mot.

[Edition de la Gazette.fr du 25 juin 2020](#)

Loi fonction publique : un tableau de bord pour les collectivités

Pour s'y retrouver dans les méandres de la loi de transformation de la fonction publique, Amaury Brandalise, vice-président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), a confectionné un tableau de bord évolutif à destination des collectivités. Voici la version à jour au 25 juin, intégrant notamment le décret sur le détachement d'office.

[Edition de la Gazette.fr du 25 juin 2020](#)

FINANCES ET FISCALITE :

Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire

Afin de tenir compte des difficultés que rencontrent, du fait de l'épidémie de COVID-19, tant les usagers que l'administration, pour réaliser dans les délais requis les différents actes ou formalités qui leur incombent, [l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévoit diverses mesures générales s'appliquant tant aux usagers qu'à l'administration. Elle comporte en outre, à ses articles 10 et 11, des dispositions spécifiques respectivement en matière fiscale et en matière de **recouvrement des créances publiques**.

La présente publication actualise et complète les premiers commentaires qui ont fait l'objet d'une consultation publique le 3 avril 2020.

La présente publication se substitue aux commentaires des BOI-DJC-COVID19-10, BOI-DJC-COVID19-20 et BOI-DJC-COVID19-30 soumis à consultation publique du 3 au 13 avril 2020.

Actualité liée :

03/04/2020 : DJC - COVID19 - Consultation publique - [Dispositions prises dans le cadre de](#)

[l'épidémie de COVID-19](#) - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles (Publication urgente)

Documents liés :

[BOI-DJC](#) : DJC - Dispositions juridiques communes

[BOI-DJC-COVID19](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19

[BOI-DJC-COVID19-10](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19 - Incidences sur les missions de la DGFIP

[BOI-DJC-COVID19-20](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19 - Incidences en matière de contrôle fiscal

[BOI-DJC-COVID19-30](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19 - Incidences en matière d'agrément et rescrits

[BOI-DJC-COVID19-40](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19 - Incidences en matière de contentieux fiscal d'assiette

[BOI-DJC-COVID19-50](#) : DJC - COVID19 - Adaptation des délais de procédures administratives et juridictionnelles et des formalités en période de crise sanitaire COVID19 - Mesures de tempérament en matière de dépôt des actes concernant la vie des entreprises et des déclarations principales de succession

[BOFIP - Circulaire - 2020-06-24](#)

[COMMANDE PUBLIQUE :](#)

Mesures de publicité faisant courir le délai de recours - Publication d'un avis mentionnant la conclusion du contrat et les modalités de sa consultation

La publication d'un avis mentionnant à la fois la conclusion du contrat et les modalités de sa consultation dans le respect des secrets protégés par la loi permet de faire courir le délai de recours contre le contrat, la circonstance que l'avis ne mentionnerait pas la date de la conclusion du contrat étant sans incidence sur le point de départ du délai qui court à compter de cette publication.

Ainsi, les "avis d'attribution" d'un marché, publiés au Journal officiel de l'Union européenne et au Bulletin officiel des annonces de marchés publics, conformément aux dispositions de l'article 85 du code des marchés publics alors applicable, figurant aujourd'hui à l'article R. 2183-1 du code de la commande publique, constituent une mesure de publicité appropriée susceptible de faire courir le délai de recours contentieux, alors même que ces publications ne font état que de l'attribution du marché, et non de sa conclusion, et ne mentionnent que les coordonnées de la cellule des marchés de l'acheteur, mention qui pourtant relevait des modalités de la consultation du contrat.

[Conseil d'État N° 428845 - 428847 - 2020-06-03](#)

[ELECTIONS :](#)

Doubles procurations : c'est bien au maire que revient le contrôle

Le ministre de l'Intérieur a signé hier une circulaire aux préfets et aux officiers et agents de police judiciaire pour synthétiser les nouvelles dispositions relatives aux procurations – circulaire diffusée publiquement ce matin. À trois jours du scrutin du second tour, c'est l'occasion de rappeler quelques règles nouvelles.

[Edition de l'AMF du 25 juin 2020](#)