

SOMMAIRE

ARTICLE 1	Prélèvement à la source : les collectivités au pied du mur	2
	Article annexe	
	Tout comprendre du prélèvement à la source	2
	Comment ça marche pour le contribuable ?	2
	Salariés - Retraités	3
	Indépendants - Bailleurs	3
	Si un événement survient : variation de revenus, mariage, naissance, etc.	3
	Quelle confidentialité ?	3
	Une confidentialité garantie	3
	Un taux de prélèvement et deux options	4
	Le taux du foyer	4
	Le taux individualisé	4
	Le taux « non personnalisé »	4
	Expérimentation de la déclaration « Pasrau »	6
	S'accoutumer au nouveau mode de collecte	7
ARTICLE 2	Démission d'un fonctionnaire : modalités et conséquences	7
	Modalités de la demande de démission	8
	Conséquences de la démission	8
ARTICLE 3	Quels sont les droits des agents à temps non complet dans la fonction publique ?	10
	Modalités de création des emplois à temps non complet	10
	Les droits différents des agents à temps non complet	11
ARTICLE 4	Jurisprudences	12
	15 actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	12
	Harcèlement moral - Conditions de sanction pour mauvaise foi	13
	Agent licencié à l'issue d'une période d'essai illégale	13

ARTICLE 1 Prélèvement à la source : les collectivités au pied du mur

Publié le 04/05/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



A partir de janvier prochain, les collectivités locales participeront au « prélèvement à la source » de l'impôt sur les revenus. Leur niveau d'information et de préparation à la réforme est pour l'instant très variable.

Le lancement de la campagne 2018 de déclaration de l'impôt sur les revenus marque le retour du prélèvement à la source à l'agenda politique. Initiée sous la présidence de François Hollande pour une entrée en vigueur en 2018, cette réforme du recouvrement de l'impôt a été reportée d'un an par le gouvernement actuel. A partir du 1er janvier 2019, les collectivités et les centres de gestion devront appliquer une retenue, pour le compte de l'Etat, sur les revenus qu'ils versent aux agents, aux élus et aux chômeurs. Ils échangeront avec le fisc par le biais d'une déclaration mensuelle ad hoc, baptisée « Pasrau » (prélèvement à la source pour les revenus autres), inspirée de la logique de la déclaration sociale nominative du secteur privé.

Relatif à la fois à la fiscalité et aux rémunérations, le sujet est, par nature, sensible. Les employeurs les plus sereins aujourd'hui ont profité du report de la mesure pour se familiariser progressivement avec le nouveau système.

Article annexe : Pour tout comprendre explication ci-dessous sources du site :

« economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/ »

Tout comprendre du prélèvement à la source

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée au 1^{er} janvier 2019. Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu vise à adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager (revenus, événements de vie) au titre de cette même année, sans en modifier les règles de calcul. Il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.

Comment ça marche pour le contribuable ?

Le prélèvement à la source portera sur la très grande majorité des revenus : les traitements et salaires, les pensions, les revenus de remplacement (allocations chômage notamment), les revenus des indépendants et les revenus fonciers. Que vous soyez salarié ou indépendant, actif ou retraité, ce mode de prélèvement des revenus vous concerne.

Salariés - Retraités

Pour les **traitements, salaires, pensions de retraites et revenus de remplacement**, l'impôt sera prélevé à la source par le tiers versant les revenus (employeur, caisses de retraites, particulier employeur, etc.), en fonction d'un taux calculé et transmis par l'administration fiscale.

Indépendants - Bailleurs

Pour les **revenus des indépendants et les revenus fonciers**, l'impôt sur les revenus de l'année en cours fera l'objet d'acomptes calculés par l'administration et payés mensuellement ou trimestriellement.

Que vous soyez **salarié ou indépendant**, ou même si vous disposez de revenus fonciers, vous allez pouvoir **adapter votre impôt** à vos changements financiers et familiaux au moment où ils se produisent, et non un an après. Pour les salariés ou les retraités qui perçoivent un revenu chaque mois, **l'impôt sera dorénavant étalé sur douze mois et adapté automatiquement au montant des revenus perçus chaque mois**. Demain, l'impôt sera prélevé au moment où les revenus correspondants seront perçus. Le prélèvement à la source est sans effet sur le **revenu fiscal de référence** : le prélèvement à la source modifie le mode de perception de l'impôt, pas son mode de calcul. La notion de revenu fiscal de référence résulte du calcul de l'impôt. Le revenu fiscal de référence est égal au montant net des revenus et plus-values retenus pour le calcul de l'impôt, corrigé de certaines exonérations et déductions. Le revenu fiscal de référence figure sur l'avis d'impôt qui récapitule par ailleurs les éléments et la base d'imposition, le quotient familial (situation familiale et nombre de parts) et le montant de l'impôt.

Si un événement survient : variation de revenus, mariage, naissance, etc.

- **1** À tout moment, je peux simuler ma nouvelle situation en ligne sur impots.gouv.fr
- **2** En cas de variation sensible de mes revenus ou de mes charges, je peux demander à modifier mon taux de prélèvement.
- **3** Je dois déclarer tout changement de situation familiale (mariage, naissance) afin de modifier mon taux de prélèvement.
- **4** Ce nouveau taux est pris en compte par mon employeur sur ma fiche de paie.

. Quelle confidentialité ?

Un taux de prélèvement n'est pas révélateur d'une situation précise, néanmoins, pour garantir la confidentialité des revenus dans des situations particulières, l'option d'un taux de prélèvement « individualisé » ou « non personnalisé » est proposée en lieu et place du taux normal (à savoir le taux personnalisé du foyer fiscal).

Une confidentialité garantie

Le salarié ne donnera aucune information à son employeur. **L'administration fiscale** restera l'interlocutrice du contribuable :

- **Elle calculera le taux du prélèvement** et le communiquera au tiers versant les revenus (employeurs privés ou publics, caisses de retraites, etc.).
- Elle sera **seule destinataire des éventuelles demandes de modulation de taux de prélèvement** exprimées par les contribuables.
- **Elle recevra les déclarations de revenus des contribuables**, comme aujourd'hui.
- **Elle calculera le montant final de l'impôt.**
- **Elle recevra le paiement du solde d'impôt** ou procédera à la restitution d'un éventuel trop-versé.

La **seule information transmise** au collecteur sera le **taux de prélèvement** qui ne révèle aucune information spécifique. Le taux de prélèvement à la source de chaque contribuable sera **soumis au secret professionnel**. Les personnes qui contreviennent

intentionnellement à l'obligation de secret professionnel pourront être sanctionnées.

Un taux de prélèvement et deux options

Le taux de prélèvement sera le taux du foyer. Il est calculé sur la base de la dernière déclaration des revenus. C'est celui que l'administration transmettra à votre employeur. Vous pourrez si vous le souhaitez choisir un taux individualisé pour chacun des deux membres du foyer si vous êtes mariés ou pacsés, ou opter pour qu'un taux « non personnalisé » vous soit directement appliqué.



Le taux du foyer

L'impôt sur le revenu est un impôt calculé en fonction d'un barème progressif actualisé tous les ans par la loi de finances. Il tient compte de l'ensemble de vos revenus, de votre situation et de vos charges de famille. Le taux de prélèvement à la source, communiqué à l'issue de la déclaration de revenus en ligne au printemps 2018 et sur les avis d'impôt à l'été 2018 découle directement du calcul de l'impôt sur le revenu effectué sur la base de ce barème progressif pour les revenus concernés par le prélèvement à la source.

Le taux individualisé

Afin de **prendre en compte les disparités éventuelles de revenus au sein du couple**, les conjoints pourront, s'ils le souhaitent, opter pour un taux de prélèvement individualisé en fonction de leurs revenus respectifs, calculé par l'administration, au lieu d'un taux unique pour les deux conjoints du foyer.

Les taux individualisés permettront au total de prélever le même montant. Il ne s'agit pas d'une individualisation de l'impôt, mais **d'une simple répartition différente du paiement de l'impôt entre les conjoints** ; cela n'aura **pas d'incidence sur le montant total d'impôt qui est dû** par le couple qui restera calculé sur la somme de ses revenus et en fonction du nombre de parts de quotient familial dont il dispose.

Le taux « non personnalisé »

Les salariés pourront **opter pour la non transmission de leur taux personnalisé à leur employeur, et ainsi se voir appliquer un taux « non personnalisé »**. Dans ce cas, l'employeur appliquera le taux correspondant à la rémunération de son employé, définie dans la grille de taux (fixée dans la loi de finances) et similaire au taux applicable à un célibataire sans enfant. Le salarié devra le cas échéant verser à l'administration fiscale une somme correspondant à la différence entre l'application de son taux personnel de prélèvement et l'application du taux non personnalisé.

Ce taux « non personnalisé » sera également appliqué si l'administration fiscale n'est pas en mesure de communiquer un taux au collecteur, par exemple en cas de début d'activité professionnelle (sauf si l'employeur a utilisé la faculté de pouvoir disposer du taux personnalisé dès le premier versement de revenu) ainsi qu'aux personnes qui sont fiscalement à la charge de leurs parents afin qu'elles ne subissent pas un prélèvement excessif.

Jusqu'à un salaire mensuel imposable de 1 367 euros par mois, ce taux sera toutefois nul en métropole car à ce niveau de revenus ces personnes ne sont pas imposables.

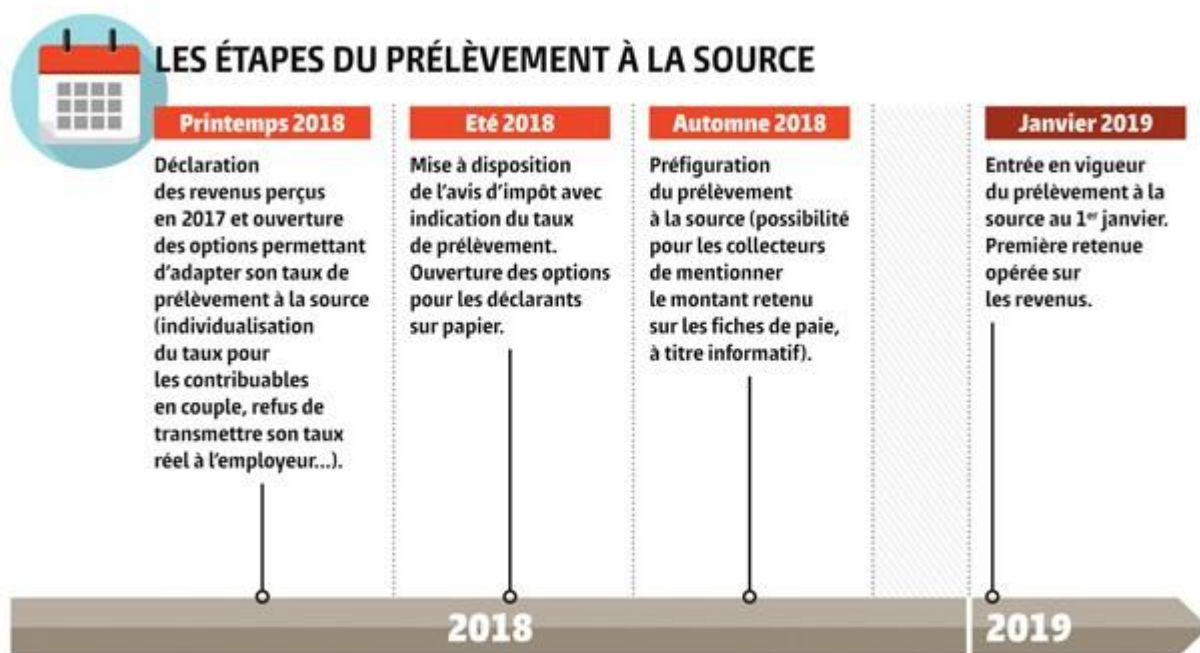
Enfin, un abattement spécifique d'un demi-SMIC (597 euros pour 2017) est applicable pour déterminer le montant du prélèvement dans le cas d'un contrat court (contrat à durée déterminée de moins de deux mois ou dont le terme est imprécis) avec prise en compte du taux non personnalisé.

Base mensuelle de prélèvement	Taux
Inférieure ou égale à 1 367 €	0 %
De 1 368 € à 1 419 €	0,5 %
De 1 420 € à 1 510 €	1,5 %
De 1 511 € à 1 613 €	2,5 %
De 1 614 € à 1 723 €	3,5 %
De 1 724 € à 1 815 €	4,5 %
De 1 816 € à 1 936 €	6 %
De 1 937 € à 2 511 €	7,5 %
De 2 512 € à 2 725 €	9 %
De 2 726 € à 2 988 €	10,5 %
De 2 989 € à 3 363 €	12 %
De 3 364 € à 3 925 €	14 %
De 3 926 € à 4 706 €	16 %
De 4 707 € à 5 888 €	18 %
De 5 889 € à 7 581 €	20 %
De 7 582 € à 10 292 €	24 %
De 10 293 € à 14 417 €	28 %
De 14 418 € à 22 042 €	33 %
De 22 043 € à 46 500 €	38 %
A partir de 46 501 €	43 %

Expérimentation de la déclaration « Pasrau »

Le centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne de la région d'Île-de-France (376 collectivités affiliées, 275 agents) fait partie des 550 employeurs territoriaux à avoir déjà expérimenté la déclaration « Pasrau ». « C'est une évolution naturelle de la fonction paie et il nous paraissait important d'essayer les plâtres. Nous avons la chance d'être accompagnés par un éditeur de logiciel aux reins solides », témoigne Anne Wahl, directrice des ressources humaines (DRH) du CIG.

Le département du Pas-de-Calais (7 200 agents) se tient quant à lui prêt pour la phase de préfiguration. Celle qui permettra aux collecteurs volontaires de mentionner, dès septembre, le montant de la retenue sur les fiches de paie, à titre informatif (voir graphique ci-dessous).



« Nous avons essayé de nous pencher sur la question le plus tôt possible. La mécanique ne paraît pas extrêmement compliquée ; c'est semblable à ce que l'on fait déjà avec les cotisations sociales, par exemple, considère Nicolas Lonvin, DRH du département. Sauf que le taux à appliquer est individuel. »

Mais pour de nombreuses collectivités, l'ajournement de la réforme n'a fait que remettre le sujet à plus tard. Les plus petites communes s'interrogent en outre sur leur capacité à « absorber » le changement. Dans une note technique, l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité prévient ses adhérents « de nouvelles contraintes très lourdes ».

Les impacts sont de deux ordres, au moins : d'une part, la mise à jour des logiciels de paie (surcoût payé d'une manière ou d'une autre à l'éditeur ou développement en interne) ; d'autre part, la formation et la charge de travail additionnelle pour les gestionnaires de la paie (fiabiliser les données du personnel pour qu'elles soient bien reconnues par le fisc, réaliser des contrôles de paie supplémentaires...).

S'acculturer au nouveau mode de collecte

Sans oublier de communiquer en interne. De manière unanime, les collectivités territoriales craignent les conséquences de la mesure sur les relations avec les agents et les élus. Car ces derniers doivent eux aussi s'acculturer au nouveau mode de collecte : diminution du revenu mensuel perçu, choix du taux de prélèvement, communication de ce taux à l'employeur... « L'Etat peut donner toutes les garanties qu'il veut, c'est vers nous que les agents vont se tourner pour poser leurs questions, pointe Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités. Il faudra apporter de premiers éléments de réponse sur quelque chose que nous ne maîtrisons pas de bout en bout. »

« Il est important de leur donner, dès juin, une première information sur le sujet. Les rassurer sur le fait que nous n'aurons pas accès à l'ensemble de leurs revenus, à ceux de leur conjoint... » estime Patrick Coroyer, président de l'Association nationale des DRH des territoires. En bref, ne pas attendre la fin de l'année pour déminer le terrain.

ARTICLE 2 Démission d'un fonctionnaire : modalités et conséquences

Posté le 30/04/18 par Rédaction Weka



Un fonctionnaire qui souhaite quitter son emploi dans la Fonction publique peut démissionner. Il met ainsi un terme à sa relation avec l'administration.

« La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. » ([article 96 de la loi du 26 janvier 1984](#)).

La démission ne prend effet que si elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la démission et dispose d'un mois pour le faire et pour fixer la date d'effet de la cessation de fonction qu'elle aura décidée. Dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est irrévocable.

Modalités de la demande de démission

Le fonctionnaire doit adresser une demande écrite à son administration ou service, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'administration doit impérativement lui répondre sous un mois pour la fonction publique territoriale. Toute réponse de l'administration au-delà du délai imparti est irrégulière.

Une nouvelle demande du fonctionnaire est possible. L'absence de réponse dans le délai imparti peut être attaquée devant le juge administratif dans les deux mois suivant l'expiration du délai de réponse.

La réponse apportée pourra être soit négative, soit positive. L'accord de l'administration est nécessaire pour que la démission du fonctionnaire soit acceptée. En cas de refus de la demande de démission, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire compétente. La démission n'est effective qu'après accord de l'administration, à la date fixée par celle-ci. Aucun délai légal n'est imposé.

Le fait pour l'administration d'accepter la démission de l'agent alors que celui-ci se trouve dans un état nerveux maladif connu de l'administration, constitue une faute de nature à engager sa responsabilité.

Après acceptation de la demande, c'est l'administration qui fixe la date à laquelle la démission prend effet. Jusqu'à l'acceptation de sa démission par l'administration, le fonctionnaire demeure en service. Il conserve tous les droits attachés à sa fonction. Par conséquent, tant que sa demande n'a pas été acceptée, le fonctionnaire peut la retirer à tout moment.

La procédure à respecter varie si l'agent qui souhaite démissionner est titulaire ou [contractuel](#). L'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit qu'un « agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

Conséquences de la démission

À compter de sa date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être à nouveau recruté en tant

qu'agent contractuel ou sur un grade accessible en recrutement direct. Dans le cas d'[une radiation des cadres](#) pour démission, révocation, licenciement, admission à la retraite ou fin de contrat, les droits à congés accumulés sur le CET doivent être soldés avant la date de cessation définitive d'activité de l'agent. Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'agent pour l'empêcher de solder les jours acquis au titre du CET avant sa radiation des cadres.

Sauf démission légitime, [la démission](#) n'ouvre en principe pas droit au versement d'allocations pour perte d'emploi, puisque c'est l'agent qui prend l'initiative de rompre le lien avec l'employeur. Les motifs de démission susceptibles de donner lieu au versement sont la restructuration de service ou le départ définitif de la FPT pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel. Le fonctionnaire qui a accompli au moins deux ans de services conserve ses droits à pension de retraite de la fonction publique. Si la durée de services est inférieure à deux ans, l'administration procède au rétablissement au régime général.

Le versement en capital d'une indemnité de départ volontaire à l'agent démissionnaire reste à l'appréciation de la collectivité territoriale qui en fixe, par voie de délibération et après avis du comité technique paritaire, les modalités d'attribution. Le montant de l'indemnité est fixé par délibération en cas de restructuration de service et par l'autorité territoriale dans les autres cas, dans la limite de 24 mois de rémunération brute annuelle. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de 5 années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension. En outre, l'agent devra rembourser le montant de [l'indemnité de départ volontaire](#) s'il est recruté de nouveau, dans les 5 années suivant sa démission, dans l'une des trois fonctions publiques, en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire.

TEXTE JURIDIQUE DE REFERENCE

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
-

ARTICLE 3 **Quels sont les droits des agents à temps non complet dans la fonction publique ?**

Posté le 09/05/18 par Rédaction Weka



Pour la création des emplois à temps non complet, la collectivité étudie ses besoins et crée l'emploi à hauteur de la durée hebdomadaire de travail nécessaire pour assurer le service public.

Les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Un agent postulera pour cet emploi en sachant qu'il est à [temps non complet](#). [L'emploi à temps non complet](#) se distingue du temps partiel.

En effet, pour l'exercice du temps partiel, l'emploi créé est un temps complet et c'est à la demande de l'agent que le temps partiel est autorisé par l'autorité territoriale, par arrêté, pour une durée déterminée sans modifier l'emploi créé à temps complet.

Modalités de création des emplois à temps non complet

Les fonctionnaires à temps non complet sont recrutés lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la durée mentionnée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984. Dans le cas contraire, dans un emploi régi par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination, la délibération créant les emplois à temps non complet fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. L'autorité territoriale informe annuellement le comité technique de ses créations d'emplois.

Des emplois à temps non complet peuvent être créés pour l'exercice des fonctions relevant des cadres d'emplois suivants : professeurs d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, assistants spécialisés d'enseignement artistique, adjoints administratifs territoriaux, agents qualifiés du patrimoine, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux territoriaux, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins territoriaux, agents administratifs territoriaux, agents

techniques territoriaux, conducteurs territoriaux, agents d'entretien territoriaux, agents de salubrité territoriaux, agents du patrimoine.

Les services départementaux d'incendie et de secours peuvent également créer des emplois à temps non complet pour l'exercice des fonctions relevant des cadres d'emplois suivants : médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Le nombre d'emplois à temps non complet créés dans un grade pour l'exercice des fonctions relevant d'un cadre d'emplois ne peut être supérieur à cinq. Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient d'avancement d'échelon et de grade et de promotion interne selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.

Les droits différents des agents à temps non complet

Un fonctionnaire territorial peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet dans des collectivités territoriales différentes. Si sa durée de service est inférieure à 28 heures hebdomadaires, ce fonctionnaire n'est pas affilié à la Caisse nationale de retraites des agents de collectivités locales (CNRACL). Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 p. pour 100 de celle afférente à un emploi à temps complet.

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit pour raisons familiales dans chacun des emplois occupés dans les différentes collectivités où ils travaillent et pour une durée cumulée de temps de travail qui peut être inférieure à 17h30. Ils sont par contre exclus du bénéfice du temps partiel « sur autorisation ». Les agents à temps non complet ne peuvent pas non plus être placés en position de détachement. L'article 105 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit aussi que le traitement et les indemnités ayant le caractère de complément de traitement (donc le supplément familial de traitement) sont calculés au prorata du nombre d'heures effectué par les agents à temps non complet.

Le temps non complet n'étant pas assimilable au temps partiel, la garantie de versement du montant du supplément familial de traitement que percevait au minimum un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants ne s'applique pas. Pour les agents à temps non complet, le supplément familial de traitement est proratisé quel que soit l'indice brut de l'agent. Un fonctionnaire à temps non complet non affilié à la CNRACL ne rentre pas dans le champ d'application du mi-temps thérapeutique de la fonction publique territoriale mais il bénéficie du mi-temps thérapeutique du régime général de la sécurité sociale. Les fonctionnaires à temps non complet licenciés pour inaptitude physique bénéficient d'une indemnité de licenciement.

Les agents à temps non complets sont souvent obligés de conjuguer plusieurs emplois pour arriver à obtenir un travail à temps complet. Cette situation peut favoriser la précarité de l'emploi dans le secteur public.

ARTICLE 4

Jurisprudences

➔ 15 actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Mis en ligne par ID CiTé le 14/05/2018

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes, ont présenté 10 actions pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés (9% au niveau national). Les actions qui nécessitent des mesures législatives seront reprises dans le cadre de la loi pour "la liberté de choisir son avenir professionnel".

10 actions pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés (9% au niveau national) et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Appliquer enfin le principe "à travail égal, salaire égal"
2. Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale
3. Davantage de droits à formation pour les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes
4. Chaque branche devra rendre compte de son action en matière d'égalité
5. Multiplier par 4 les contrôles et interventions de l'inspection du travail, en passant de 1 730 à 7 000 contrôles par an sur le seul sujet de l'égalité professionnelle et salariale, qui est l'une des 4 priorités de l'inspection.
6. Pour les sociétés cotées, responsabiliser les instances dirigeantes sur le principe "appliquer (l'égalité) ou expliquer"...
7. Pour les sociétés cotées, rendre obligatoire l'information annuelle du conseil d'administration sur la mixité dans le top management de l'entreprise
8. Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche...
9. Favoriser un meilleur équilibre des temps en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail) et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental sur la base des travaux d'expertise en cours.
10. Au niveau européen, soutenir le projet de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

5 actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

1. Mobiliser les acteurs du dialogue social
2. Former
3. Informer
4. Accompagner les victimes
5. Sanctionner

[Ministère du travail - 2018-05-11](#)



Harcèlement moral - Conditions de sanction pour mauvaise foi

Mis en ligne par ID CiTé le 04/05/2018

Le fonctionnaire qui exerce un recours auprès d'un supérieur hiérarchique visant à faire cesser des faits de harcèlement moral ou relate de tels faits ne peut être sanctionné pour ce motif, sauf mauvaise foi ;

Celle-ci ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ; Elle n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux

REFERENCES [CAA de MARSEILLE N° 16MA00682 - 2018-02-13](#)



Agent licencié à l'issue d'une période d'essai illégale

Mis en ligne par ID CiTé le 11/05/2018

Aux termes de l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 susvisé dans sa rédaction applicable au présent litige : " Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé. (...) - Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. /-Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. /Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé. /-Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII. " ;

>> En l'espèce, les fonctions confiées à partir d'octobre 2015 à Mme B... s'inscrivent dans la continuité de celles qu'elle avait exercées sous les mêmes autorités hiérarchiques dans le cadre de son précédent contrat ; Il suit de là que Mme B... se trouvait dans une situation où les dispositions susénoncées s'opposaient à ce qu'une période d'essai pût être prévue dans son contrat ; En conséquence, le licenciement litigieux ne peut, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal administratif, être considéré

comme intervenu à l'issue de la période d'essai ; Ce licenciement, décidé en cours de contrat et prenant effet avant le terme de celui-ci, était soumis aux formalités prévues notamment aux articles 45-2 et suivants du décret susvisé du 17 janvier 1986 ; (...)

Conclusions indemnitaires

En conséquence de l'annulation de la décision de licenciement contestée, le CSA a l'obligation juridique de procéder à la réintégration de l'agent concerné à compter de la date de son licenciement, soit en l'espèce, le 5 janvier 2016 ; que la période d'indemnisation du préjudice subi par Mme B... s'étend de la date de son licenciement illégal à la date à laquelle l'intéressée aura effectivement repris ses fonctions et au plus tard à la date d'expiration du contrat ;

RÉFÉRENCES [CAA de PARIS N° 17PA02028 - 2018-04-11](#)