

Contenu

ARTICLE 1	Journée de grève interprofessionnelle : à quoi faut-il s'attendre ?	2
	Une journée de grève interprofessionnelle, lancée par la CGT, FO, Solidaires, FSU ainsi que des mouvements de jeunesse, est prévue mardi pour les salaires.	2
	Bras de fer avec le gouvernement	3
ARTICLE 1 BIS	Mobilisation du 18 octobre : vers une grève générale ?	3
	Les transports et l'énergie	4
ARTICLE 2	Les spécificités des retraites des fonctionnaires négociées... bientôt	5
	« L'application du régime aux fonctionnaires »	5
	Attentes sur la pénibilité	6
	Des sujets qui « s'entrechoquent »	6
ARTICLE 2 bis	Dans quelles conditions un salarié peut-il être mis à la retraite ?	6
	À quel âge peut-elle intervenir ?	7
	Dans quel délai le salarié est-il mis à la retraite ?	7
	Quelles indemnités doivent être versées ?	8
	Certains contextes s'opposent-ils à la mise à la retraite ?	8
Article 3	Quelles sont les mesures envisagées pour éviter que le déficit de la CNRACL ne s'aggrave ?	8
	Réponse du ministère auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics :	9
ARTICLE 4	Lanceurs d'alerte : le décret est publié. Aux employeurs, y compris publics (et/ou aux centres de gestion) de le mettre en œuvre	10
	Rappelons le régime de ces lois (I) avant que de décrire ce nouveau décret (II)	11
	<i>I. Rappel du dispositif des deux lois Wasserman</i>	11
	A noter plusieurs assouplissements	12
	Le décret publié au JO	13
ARTICLE 5	Informations :	14
	Le placement en congés d'office ne remplace pas une suspension	14
	Autorisation du chef de service	14
	Suspension	15
	Le rapport et la sanction disciplinaires ne peuvent pas intervenir le même jour	15

ARTICLE 1 Journée de grève interprofessionnelle : à quoi faut-il s'attendre ?

Orange avec Media Services, Actualités orange du 17 octobre 2022

UNE JOURNEE DE GREVE INTERPROFESSIONNELLE, LANCEE PAR LA CGT, FO, SOLIDAIRES, FSU AINSI QUE DES MOUVEMENTS DE JEUNESSE, EST PREVUE MARDI POUR LES SALAIRES.



A quoi faut-il s'attendre mardi 18 octobre ? La CGT, syndicat au premier plan dans le conflit social des raffineries, et FO, notamment, appellent les salariés de tous les secteurs à faire grève et manifester mardi 18 octobre pour une hausse des salaires et contre les réquisitions. Des perturbations sont à prévoir dans les crèches, l'éducation nationale et les transports notamment.

Le trafic du réseau RATP en Ile-de-France sera "perturbé" dans les RER A et B comme dans les bus, tandis qu'il sera "quasi normal" dans les métros, selon les premières prévisions communiquées dimanche.

Quant à la grève à la SNCF, elle pourrait générer "de fortes perturbations" dans les trains avec jusqu'à "un train sur deux" affecté dans certaines régions, selon le ministre délégué chargé des Transports, Clément Beaune. La CGT recensait ce week-end "140 points de rassemblement dans toute la France, ce qui est déjà bien" compte tenu du court délai laissé aux militants pour s'organiser, a relevé auprès de l'AFP la secrétaire confédérale Céline Verzeletti. Si la journée du 29 septembre avait vu environ "un million de salariés" cesser le travail, Céline Verzeletti espère cette fois-ci "deux ou trois fois plus". "Cela va monter crescendo", veut-elle croire.

Responsables syndicaux et gouvernement seront particulièrement attentifs mardi au nombre de grévistes, notamment dans les secteurs stratégiques - transports, énergie... Un appel à la grève reconductible pourrait être décidé par exemple dans le secteur ferroviaire. Les cheminots peuvent escompter que l'approche des vacances scolaires de la Toussaint incite la direction de la SNCF à négocier. "On fera des assemblées générales le mardi 18 octobre un peu partout en France et on posera la question de la grève reconductible", a indiqué dimanche à l'AFP Fabien Villedieu, délégué syndical Sud-Rail, confirmant une information de BFMTV

Cette journée sera aussi l'occasion de mettre en lumière des secteurs moins visibles, comme l'agroalimentaire ou les "oubliés du Ségur" du médico-social, selon Philippe Martinez

BRAS DE FER AVEC LE GOUVERNEMENT

La CGT, FO, Solidaires, la FSU et les organisations de jeunesse Fidl, MNL, Unef et la Vie lycéenne, ont annoncé jeudi l'organisation de cette journée de mobilisation interprofessionnelle, dans le prolongement des actions des salariés de l'industrie pétrolière, et en réaction à la décision du gouvernement de recourir à l'arme des réquisitions pour faciliter la distribution de carburant. Une démarche qui a "mis le feu aux poudres", selon le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez

Le bras de fer est toutefois engagé : le ministre de l'Economie et des Finances a affirmé ce lundi sur BFMTV que "le temps de la négociation (était) passé" et a appelé à "libérer les dépôts de carburants et les raffineries". Illustration de cette fermeté, le dépôt de Feyzin (Rhône) sera réquisitionné lundi à partir de 14H00, en plus de celui de Mardyck (Flandres), selon le ministère de la Transition énergétique.

Invité de France Inter lundi, le patron de la CGT a suggéré au gouvernement "d'organiser la distribution de carburant" et de "se mettre autour d'une table" avec les syndicats pour "discuter d'une augmentation du Smic, d'une échelle mobile des salaires". Force ouvrière, qui n'avait pas participé à la précédente journée de mobilisation interprofessionnelle à l'appel de la CGT, le 29 septembre, a cette fois franchi le pas. "La réquisition, c'est inacceptable et ça n'est jamais la bonne solution", a expliqué son secrétaire général Frédéric Souillot sur Public Sénat lundi.

Autres motifs de mécontentement pour des millions de salariés : l'inflation qui pèse sur le pouvoir d'achat, le durcissement à venir des règles d'indemnisation des chômeurs, la réforme des retraites attendue pour la fin de l'année.

ARTICLE 1 BIS Mobilisation du 18 octobre : vers une grève générale ?

Sud ouest du 17/10/2022



Cette journée de grève interprofessionnelle du 18 octobre s'annonce-t-elle comme le prélude d'un automne agité ? Une chose est sûre, la grogne sur les salaires enfle dans tous les secteurs

Faut-il s'attendre à un « mardi noir » suivi d'un automne bouillant ? À en croire les syndicats, la CGT en tête, on se dirige ce 18 octobre vers un mouvement d'ampleur susceptible de durer. « Nous allons avoir une semaine exceptionnelle qui commence aujourd'hui », a prévenu, dimanche, Jean-Luc Mélenchon dans le cortège de la marche contre la vie chère. L'appel à « généraliser les grèves » de Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT semble rencontrer un écho. FO, Solidaires et la FSU ont appelé les salariés à se joindre au mouvement et à se battre pour « l'augmentation des salaires » et la « défense du droit de grève », en soutien aux employés des raffineries de TotalEnergies toujours mobilisés.

Après la CGT, FO, Solidaires, la FSU et les organisations de jeunesse Fidl, Unef, MNL et la Vie lycéenne ont appelé à une journée de grève et de manifestations interprofessionnelles mardi 18 octobre

Dans un contexte déjà tendu, la sortie de Gabriel Attal, le ministre des Comptes publics, qui a jugé, dimanche, « inacceptable la poursuite des blocages » alors que « des accords majoritaires ont été trouvés pour revaloriser les salaires », pourrait bien jeter de l'huile sur le feu. La CGT, qui n'a pas signé cet accord prévoyant une hausse globale des salaires de 7 %, continue de réclamer pour sa part des augmentations de 10 %.

LES TRANSPORTS ET L'ENERGIE

Aux difficultés d'approvisionnement en carburant, d'autres perturbations pourraient bien s'ajouter dans le secteur des transports. Après la CGT cheminots, SUD Rail, troisième syndicat représentatif à la SNCF, envisage déjà de poursuivre la grève au-delà du 18 octobre. « On fera des assemblées générales et on proposera la grève reconductible », a annoncé Fabien Villedieu, délégué syndical SUD-Rail, ce dimanche sur BFMTV. Les transporteurs routiers sont, eux aussi, appelés à « gonfler les piquets de grève » par leur fédération CGT.

Dans le secteur de l'énergie, sous pression cet automne, le mouvement de protestation s'étend également. Les personnels de maintenance sont en grève dans plusieurs centrales, comme celles du Tricastin, de Bugey ou de Gravelines et la liste pourrait encore s'allonger, alors qu'un bras de fer est en cours sur la question des salaires. Un premier appel à une journée de grève nationale des agents du parc nucléaire français avait été lancé le 6 octobre dernier par une intersyndicale CGT, CFE-CGC/Unsa, CFDT. Si ce mouvement dans les centrales n'a pour l'heure pas beaucoup de répercussions pour les consommateurs, il ralentit les travaux de maintenance sur les réacteurs alors qu'une course contre la montre est engagée pour les relancer et éviter les coupures de courant cet hiver.

Le préavis de grève de ce mardi court aussi dans la fonction publique, qu'elle soit d'État, territoriale ou hospitalière. Les syndicats CGT, FO, FSU et Solidaires exigent l'indexation « automatique » du point d'indice sur l'inflation et la « revalorisation significative et immédiate des traitements, des salaires, des pensions et des retraites ». Les organisations de jeunesse s'associent au mouvement dans l'Éducation. Et la CFDT santé appelle, pour sa part, à la grève dans les cliniques et maisons de retraite à but lucratif.

ARTICLE 2 Les spécificités des retraites des fonctionnaires négociées... bientôt

Publié le 14/10/2022 • Par La Gazette



Le ministre du Travail a commencé le premier cycle de négociations avec les syndicats pour la réforme des retraites. Celui de la fonction publique doit faire de même pour les aspects spécifiques aux fonctionnaires, mais pour l'instant, aucun calendrier n'est annoncé. En attendant, les syndicats s'organisent.

Bas du formulaire

Bien que le sujet des retraites fasse partie des revendications « contre la vie chère » que la Nupes porte dans la rue le 16 octobre et de l'appel intersyndical à la grève pour le 18 octobre, les négociations sur leur réforme ont commencé, dans une ambiance « apaisée et constructive », assure le ministère du Travail.

L'ensemble des organisations syndicales siégeant au Comité d'orientation des retraites (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, Unsa, FSU et FNSEA) ont participé, le 5 octobre, à une rencontre de cadrage animée par le ministre du Travail, Olivier Dussopt. Puis, le 11 octobre, à la première réunion d'un premier cycle de discussions, qui donne à présent lieu à des rencontres bilatérales.

« L'APPLICATION DU REGIME AUX FONCTIONNAIRES »

Au programme de ce premier cycle : l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle, c'est-à-dire aussi, selon les conseillers d'Olivier Dussopt, « les départs anticipés, la transition entre activité et retraite... ». Selon le même format associant réunions et bilatérales, un second cycle s'ouvrira à partir du 7 novembre. Il portera sur l'équité et la justice sociale, soit les petites pensions et les retraites minimales, les dispositifs de solidarité et l'égalité femmes-hommes, mais aussi, a annoncé le ministère aux syndicats, « l'avenir des régimes spéciaux et l'application du régime à certaines populations spécifiques, dont les fonctionnaires ». Ceci avant un troisième cycle consacré aux questions de financement, prévu du 28 novembre à mi-décembre.

Or, si plusieurs des sujets de ces cycles concernent les fonctionnaires, il est prévu qu'une concertation spécifique au secteur public soit organisée, en parallèle, par Stanislas Guérini, le ministre de la Transformation et de la fonction publique. Mais au 13 octobre, les organisations syndicales n'avaient toujours pas reçu d'information sur les modalités et le calendrier de cette concertation. « Nous prêtons énormément d'attention à ce chantier, parce que c'est un sujet essentiel pour les agents », assure Luc Farré, secrétaire

général de l'Unsa Fonction publique. Pour lui, « il est normal qu'il soit abordé à part de la concertation générale, car il y a des questions spécifiques : les conditions d'emploi ne sont pas les mêmes que dans le privé, la très grande majorité des agents est en emploi au moment de prendre leur retraite, le service actif n'existe pas dans les entreprises... ».

ATTENTES SUR LA PENIBILITE

Mais il espère bien pouvoir aborder aussi les questions de pénibilité, même si ce sujet est à l'ordre du jour de la concertation générale. « Celle-ci doit aussi être prise en compte dans la fonction publique », martèle-t-il. Et il n'est pas seul à être en attente sur ce point : « Il faut quand même se rappeler que c'est Emmanuel Macron qui a supprimé 4 des 8 critères de pénibilité qui existaient auparavant, pointe Didier Louvet, représentant de la fédération CGT des services publics. Il va falloir qu'il précise ses intentions ».

Pour articuler ces deux concertations – générale et propre au public –, la CGT a réuni son Collectif retraites le 7 octobre : « On travaille au niveau confédéré, explique encore Didier Louvet, et on échange beaucoup entre nous, pour qu'aucun régime ne soit laissé de côté ». Une intersyndicale s'est aussi constituée pour monter au front le cas échéant : « On se met en ordre de marche », assure-t-il. Le 4 octobre, 13 organisations ont ainsi signé un communiqué commun pour rappeler qu'elles sont « fermement opposées à tout recul de l'âge de départ à la retraite et à une augmentation de la durée de cotisation ». Un texte qui demandait aussi que les concertations portent incluent bien les thèmes des dispositifs de carrière longue, de pénibilité, d'usure au travail, etc.

DES SUJETS QUI « S'ENTRECHOQUENT »

« Il y aura aussi une déclaration commune pour les volets spécifiques à la fonction publique, assure le représentant de la CGT. Nous sommes déjà sur des sujets communs, comme la protection sociale complémentaire. Ce travail en intersyndicale est un gros enjeu ». Mais le problème, avertit-il, est « que le contexte fait que les sujets vont se chevaucher et s'entrechoquer : on voit déjà la mobilisation des syndicats des mines-énergie, d'EDF... Il n'y peut-être pas besoin de changer les régimes de retraite en ce moment ».

Le 13 octobre, la fédération CGT des services publics a déclaré apporter son soutien aux grévistes dans les raffineries, appelant ses militants à participer au mouvement de grève du 18 octobre, entre autres pour réaffirmer un « rejet de la réforme des retraites ».

ARTICLE 2 bis Dans quelles conditions un salarié peut-il être mis à la retraite ?

Publié le 25/09/2022

- *La décision du départ en retraite ne revient pas systématiquement au salarié seul. Son employeur peut aussi être à l'initiative d'une fin de carrière, lorsque certaines conditions d'âge sont remplies. Explications.*



En quoi consiste la mise à la retraite ?

La mise à la retraite consiste, pour l'employeur, à rompre le contrat du salarié en raison de l'atteinte d'une condition d'âge, et dans la mesure où celui-ci peut liquider ses pensions de retraite sans abattement de taux [[C. trav., art. L. 1237-5](#)].

À NOTER : La conformité de la mise à la retraite à la constitution et aux textes européens a été reconnue [[Cons. const., 4 févr. 2011, n° 2010-98 QPC](#) ; [Cass. soc., 26 nov. 2013, n° 12-21.758](#)].

À QUEL AGE PEUT-ELLE INTERVENIR ?

La situation varie selon que le salarié a plus ou moins de 70 ans. Les conditions liées à l'âge doivent être appréciées à la date de fin du contrat, c'est-à-dire celle de fin du préavis, exécuté ou non [[Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-71.118](#)].

ATTENTION : Une mise à la retraite prononcée hors des conditions d'âge est requalifiée en licenciement nul, en raison de la discrimination sur le critère de l'âge [[C. trav., art. L. 1132-1 et L. 1237-8](#)]. Le salarié peut demander sa réintégration, a droit au paiement des salaires pour la période intermédiaire et, s'il n'est pas réintégré, à des indemnités ne pouvant être inférieures à six mois de salaire.

→ **De 67 à 69 ans compris.** Dès l'âge où le salarié peut liquider sa retraite sans abattement, à savoir 67 ans pour les salariés nés à partir de 1955, l'employeur peut proposer une mise à la retraite. Mais, jusqu'à ses 70 ans, le salarié est libre de refuser. Cette règle oblige l'employeur à rechercher l'accord exprès du salarié. Pour ce faire, il l'interroge par écrit trois mois avant l'anniversaire autorisant la mise à la retraite, et le salarié a un mois pour répondre [[C. trav., art. D. 1237-2-1](#)]. En cas de refus, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite pendant 12 mois suivant la date d'anniversaire, mais peut réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année.

→ **À partir de 70 ans.** Une fois que le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office sans lui demander son accord. L'employeur n'étant pas tenu de recueillir le consentement du salarié, aucune procédure particulière n'est organisée. L'organisation d'un entretien peut tout de même être utile, notamment pour vérifier que les conditions sont bien remplies.

ATTENTION Le contrat de travail ou une convention collective peuvent prévoir un âge de mise à la retraite d'office plus tardif, qui s'impose à l'employeur. Aussi, si le salarié a été embauché après 70 ans, il ne peut pas faire l'objet d'une mise à la retraite fondée sur son âge [[Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-42.165](#)].

DANS QUEL DELAI LE SALARIE EST-IL MIS A LA RETRAITE ?

La mise à la retraite impose le respect d'un préavis qui démarre au jour de la notification de la mesure. Sa durée est celle du préavis de licenciement, ou du préavis conventionnel lorsqu'il est plus favorable au salarié [C. trav., art. L. 1237-6]. Si un préavis conventionnel propre aux mises à la retraite existe, et qu'il est plus favorable au salarié, il s'applique.

QUELLES INDEMNITES DOIVENT ETRE VERSEES ?

La mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, soit un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois par année au-delà [C. trav., art. L. 1237-7]. Le salarié n'a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de mise à la retraite que si la convention collective le prévoit expressément.

REMARQUE L'employeur remet au salarié, un certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi, même si le salarié ne peut pas bénéficier de l'assurance chômage. Un récapitulatif des droits à épargne salariale est aussi transmis, le cas échéant.

CERTAINS CONTEXTES S'OPPOSENT-ILS A LA MISE A LA RETRAITE ?

→ **Licenciements économiques.** L'employeur peut prononcer une mise à la retraite dans un contexte où il prononce des licenciements pour motif économique. Il doit cependant tenir compte des mises à la retraite dans le volume des licenciements si elles s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, afin de déterminer s'il est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi [Cass. soc., 1er févr. 2011, n° 09-70.121].

→ **Inaptitude.** Un salarié déclaré inapte, y compris par suite d'un accident du travail, peut être mis à la retraite. L'employeur doit toutefois procéder à une recherche de reclassement préalable.

ATTENTION :

La mise à la retraite prononcée durant une suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle est nulle [C. trav., art. L. 1226-9 et L. 1226-13].

→ **Salariés protégés.** Il est possible de mettre à la retraite un salarié protégé. L'employeur est tenu de respecter la procédure protectrice : entretien préalable, consultation du CSE si elle s'impose, et surtout sollicitation de l'autorisation de l'inspecteur du travail [CE, 26 oct. 2011, n° 335755].

Article 3 Quelles sont les mesures envisagées pour éviter que le déficit de la CNRACL ne s'aggrave ?

REPONSE DU MINISTERE AUPRES DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES
FINANCES ET DE LA SOUVERAINETE INDUSTRIELLE ET NUMERIQUE, CHARGE
DES COMPTES PUBLICS :

En premier lieu, il convient de rappeler que la compensation généralisée vieillesse est un lien de solidarité démographique et financier entre les différents régimes de retraite de base et intégrés. Elle est destinée à compenser les déséquilibres démographiques entre les régimes mais n'a pas vocation à garantir leur équilibre financier.

C'est pourquoi, malgré sa situation déficitaire, la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) est toujours contributrice en raison de sa situation plus favorable que d'autres régimes du point de vue démographique.

Cependant, le montant versé par la CNRACL diminue progressivement en raison de la dégradation tendancielle de son ratio démographique. Cette tendance se poursuivra dans les années à venir en raison des départs en retraite d'effectifs importants de fonctionnaires territoriaux recrutés à l'occasion de la première vague de décentralisation.

Par ailleurs, il faut également noter que, depuis 2021, l'effort financier porté par la CNRACL au titre des transferts de neutralisation État/CNRACL, mis en place dans le cadre de la décentralisation, s'est inversé puisque ces transferts bénéficient depuis cette date au régime.

Concernant le seuil d'affiliation au régime de la CNRACL, cette question ne concerne en réalité que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affectés sur des emplois à temps non complet, peu nombreux. Il ne concerne pas les agents à temps partiel affectés sur des postes à temps complet (qui choisissent d'être à temps partiel). Pour rappel, un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires), fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de l'employeur.

Pour les agents à temps non complet de la fonction publique territoriale, l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait en effet que « le fonctionnaire nommé dans un emploi à temps non complet doit être affilié à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, s'il consacre à son service un nombre minimal d'heures de travail fixé par délibération de cette caisse ».

L'article 108 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 prévoyait la même règle pour les agents à temps non complet de la fonction publique hospitalière.

Or, dans le cadre de l'élaboration du code général de la fonction publique (CGFP), l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à codifier le droit de la fonction publique dans le respect de la hiérarchie des normes.

C'est pourquoi la compétence de fixation de ce seuil d'affiliation au régime de la CNRACL, qui était jusqu'alors détenue par le conseil d'administration de la CNRACL, est revenue au pouvoir réglementaire, en vertu des articles L. 613-5 et L. 613-9 du CGFP et à compter de l'entrée en vigueur de ce code le 1er mars 2022.

En application de ces articles, deux décrets n° 2022-244 du 25 février 2022 (auquel il est fait référence) et n° 2022-754 du 29 avril 2022 ont été publiés, afin de fixer le seuil d'affiliation des fonctionnaires à temps non complet de ces deux fonctions publiques.

Dans un souci de sécurité juridique pour les agents, le seuil déjà existant de vingt-huit heures hebdomadaires a été conservé pour la fonction publique territoriale et également appliqué à la fonction publique hospitalière, pour laquelle le statut de fonctionnaire à temps non-complet n'a été créé que récemment, par le décret n° 2020-791 du 26 juin 2020.

Concernant l'évolution du taux de cotisation, il faut également rappeler que le régime de la CNRACL est un régime qui fonctionne sur le principe de la répartition. Le régime redistribue au cours d'une année, sous forme de pensions versées aux retraités, les contributions patronales et cotisations salariales encaissées la même année auprès des actifs.

Or, comme indiqué plus haut, la CNRACL connaît une dégradation tendancielle de son ratio démographique impliquant un niveau de prestations versées supérieur à celui des cotisations encaissées.

Aussi, afin de permettre au régime de continuer à verser ses prestations, celui-ci bénéficie d'une autorisation d'emprunt auprès de l'ACOSS dont le plafond est fixé chaque année en loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) en fonction des prévisions réalisées par le service gestionnaire de la CNRACL, qui détermine les points bas annuels de trésorerie du régime. Ce mécanisme lui permet donc d'assurer le versement des pensions aux retraités du régime malgré sa situation déficitaire.

Références [Question écrite de Philippe Bonnacarrère, n° 00781, JO du Sénat du 29 septembre.](#)

ARTICLE 4 Lanceurs d'alerte : le décret est publié. Aux employeurs, y compris publics (et/ou aux centres de gestion) de le mettre en œuvre

Site de : Éric Landot 4 octobre 2022

A été publié le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (NOR : JUSC2222368D) :

- [**Extrait du Journal officiel électronique authentifié PDF – 270,3 Ko**](#)

RAPPELONS LE REGIME DE CES LOIS (I) AVANT QUE DE DECRIRE CE NOUVEAU
DECRET (II)

I. Rappel du dispositif des deux lois Wasserman

Il s'agit de mettre (pour la partie recueil et traitement des signalements) en oeuvre les nouvelles garanties de protection des lanceurs d'alerte, telles que considérablement renforcées par les deux « lois Wasserman » :

- d'une part la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388740
- d'autre part la loi ordinaire n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745

... après un passage presque anodin devant le Conseil constitutionnel. Seul avait subi les foudres des sages de la rue Montpensier l'article 11 de la loi ordinaire, article inséré en cours de débats parlementaires et n'ayant pas assez de liens avec le reste du texte.

Voir : - Décision n° 2022-838 DC du 17 mars 2022, Loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, Conformité – réserve

- Décision n° 2022-839 DC du 17 mars 2022, Loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, Non conformité partielle
- Les lois sur la protection des lanceurs d'alerte passent le cap du Conseil constitutionnel (à un cavalier près)

Ces lois transposaient une directive européenne du 23 octobre 2019 et allaient par certains aspects plus loin que ce qu'imposait le droit de l'Union.

(...)

Ces deux textes, portés par le député Modem Sylvain Wasserman renforçaient la protection des lanceurs d'alerte, consacrée par la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016.

Est reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

A NOTER PLUSIEURS ASSOUPPLISSEMENTS

- Jusqu'ici le lanceur d'alerte devait agir « de manière désintéressée ». Cette notion ambiguë est remplacée par une absence de contrepartie financière (le lanceur d'alerte pourra donc être en conflit même financier avec son employeur sans risquer, de ce seul fait en tous cas, de perdre son statut).
- Est supprimée aussi la condition antérieure selon laquelle le lanceur d'alerte devait aussi avoir « personnellement » connaissance des faits qu'il signalait (mais gare à ne pas se croire lanceur d'alerte parce qu'on colporterait des rumeurs non vérifiées et peu crédibles...).

La violation de la règle n'aura plus à être « grave et manifeste » (et les faits dénoncés pourront porter sur « des informations » sur un crime, un délit ou des violations du droit mais aussi sur des « tentatives de dissimulation » de ces violations).

Le régime de protection des lanceurs d'alerte et de leurs « facilitateurs », assez complexe, a été rénové et complété par ces deux lois :

- les garanties offertes par la loi Sapin 2 ont été étendues aux lanceurs d'alerte qui relèveraient d'un dispositif spécifique de signalement. Le lanceur d'alerte bénéficiera des mesures les plus favorables de chaque dispositif.
- le régime inclut désormais la protection contre les représailles, y compris au profit des personnes physiques et aux personnes morales à but non lucratif (syndicats et associations) qui sont en lien avec le lanceur d'alerte : « facilitateurs », ainsi protégés, dotés d'un vrai nouveau statut, pour ceux qui aident à effectuer le signalement ou la divulgation, collègues, proches...

Surtout, les canaux dont dispose le lanceur d'alerte pour signaler des faits, s'il veut bénéficier d'une protection, sont simplifiés. La loi prévoit que désormais le lanceur d'alerte pourra choisir entre le signalement interne et le signalement externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

La divulgation publique ne sera toujours possible que dans certaines situations. Après accord trouvé entre les parlementaires, l'alerte publique pourra intervenir en cas :

- d'absence de traitement à la suite d'un signalement externe dans un certain délai ;
- ou de risque de représailles ou si le signalement n'a aucune chance d'aboutir ;
- ou de « danger grave et imminent » ou, pour les informations obtenues dans un cadre professionnel en cas de « danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général ».

Dans les cas de signalement ou de divulgation publique anonyme, un amendement des sénateurs a permis aux personnes ayant vu leur identité révélée, comme les journalistes, d'obtenir le statut de lanceur d'alerte. Cet amendement a renforcé, conformément à la directive de 2019, la protection des sources.

Dans ce nouveau dispositif, le Défenseur des droits aura la charge d'orienter les lanceurs d'alerte et de réorienter les alertes lorsqu'une autorité externe ne s'estimera pas compétente.

Pour faciliter les alertes, la loi renforce les garanties de confidentialité qui entourent un signalement et complète la liste des représailles interdites (intimidation, atteinte à la réputation notamment sur les réseaux sociaux, orientation abusive vers des soins, inscription sur une liste noire...).

L'irresponsabilité des lanceurs d'alerte du fait de leur signalement est étendue.

En début de procès, le juge pourra accorder une provision pour frais de justice au lanceur d'alerte qui conteste une mesure de représailles ou une procédure « bâillon » à son encontre.

Enfin, les lanceurs d'alerte pourront bénéficier de mesures de soutien psychologique et financier par les autorités externes, qu'elles aient été saisies directement ou via le Défenseur des droits.

LE DECRET PUBLIE AU JO

. A la place de quel texte ? le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

Qui ?

La notice du JO reprend ainsi la (longue) liste des personnes concernées telle qu'elle avait été fixée par les dispositions des 1° à 4° du B du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 ainsi modifiée :

- les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, **à l'exclusion** :
 - des communes de moins de 10 000 habitants,
 - des établissements publics qui leur sont rattachés
 - et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ;
- les administrations de l'Etat ;
- les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant au moins cinquante salariés ;
- toute autre entité relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne mentionnés au B de la partie I et à la partie II de l'annexe à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ; autorités compétentes au sens du [1° du II de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

(...)

II.C. Où ?

Il va être dur de trouver des villages gaulois échappant à l'empire de ces nouvelles règles. Au même titre que l'article 167 de la loi du 9 décembre 2016 qui prévoit l'application de l'article 8 en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie, le décret est rendu applicable dans ces mêmes collectivités. Les dispositions du décret s'appliquent également dans les collectivités d'outre-mer soumises au principe d'identité législative : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(...)

ARTICLE 5 Informations :

LE PLACEMENT EN CONGES D'OFFICE NE REMPLACE PAS UNE SUSPENSION

Publié le 11/10/2022 • Par La Gazette



La commune a commis une faute en plaçant en congés annuels d'office un agent qu'elle souhaitait éloigner du service en raison de comportements inadaptés. Tel est le sens d'un arrêt de la cour administrative d'appel de Toulouse du 13 septembre, au sujet d'une agente technique territoriale employée au sein d'une crèche municipale.

Une agente technique territoriale employée au sein d'une crèche municipale avait été placée en congés annuels d'office à la suite d'un rapport de son supérieur hiérarchique faisant état de comportements inadaptés envers les enfants de la crèche et avec l'équipe professionnelle, et de faits de maltraitance physique et psychologique. Elle a ensuite été mutée au sein du service des espaces verts de la commune et placée en congés maladie avant d'être à nouveau mutée, mais aucune sanction n'a finalement été prise par la commune au terme de la procédure disciplinaire ouverte à son encontre.

C'est son placement en congés annuels d'office qui l'a conduite à saisir la juridiction administrative. Comme en première instance, les juges de la Cour administrative d'appel de Toulouse ont rejeté sa demande. Mais les juges d'appel ont reconnu que la commune avait commis une faute en plaçant l'intéressée en congés annuels d'office pour l'éloigner du service.

Autorisation du chef de service

Aux termes des dispositions législatives et réglementaires applicables, la Cour a rappelé que l'organisation des congés annuels est soumise à l'autorisation du chef de service, qui peut les refuser ou les imposer lorsque les nécessités de service l'exigent.

Par ailleurs, les juges ont également rappelé les modalités de mise en œuvre d'une mesure de suspension. En effet, une telle mesure est provisoire et ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire. Elle est

uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure de formuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.

Suspension

Or, en l'espèce, la décision de la maire de la commune de placer l'intéressée en congés annuels d'office avait été prise afin de l'éloigner de la structure petite enfance, à la suite du signalement de ses comportements inadaptés envers des enfants. Mais en plaçant l'agente dans une telle position sans que les nécessités de service le justifient, alors qu'il appartenait dans ce cas à l'autorité hiérarchique de la suspendre de ses fonctions, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Toutefois, l'agente n'a pas été en mesure d'établir que la position de congés annuels d'office dans laquelle elle avait été illégalement placée ait été pour elle à l'origine d'un préjudice direct et certain correspondant à la différence entre le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait pu normalement effectuer son service et celui qui a été le sien. De la même manière, l'intéressée n'a pas plus établi en appel qu'en première instance que son placement en congé annuel d'office ait été à l'origine d'un préjudice moral correspondant à une atteinte à sa réputation.

De même, elle n'a pas démontré que le préjudice financier qu'elle estimait avoir subi du fait de son placement en congé de maladie ordinaire soit en lien direct et certain avec son placement en congé annuel d'office.

Références [CAA de Toulouse, 13 septembre 2022, req. n°19TL05036](#).

LE RAPPORT ET LA SANCTION DISCIPLINAIRES NE PEUVENT PAS INTERVENIR LE MEME JOUR

Publié le 14/10/2022 • Par La Gazette

Une adjointe administrative territoriale employée par un office public de l'habitat (OPH) a fait l'objet d'une sanction d'exclusion de trois jours pour avoir agressé verbalement une collègue. La décision ayant été annulée en première instance, l'OPH a fait appel.

L'intéressée avait été avertie par courrier de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre et qu'elle avait le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale. Ce courrier précisait aussi qu'un rapport disciplinaire était en cours d'élaboration et que l'intéressée serait avertie dès qu'il serait versé à son dossier personnel et qu'il serait communicable.

Or ce rapport a été établi le jour même du prononcé de la sanction, de telle sorte qu'elle n'a pas disposé d'un délai suffisant pour présenter des observations en défense. L'OPH a donc en l'espèce méconnu les droits de la défense qui constituent une garantie accordée aux fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Dès lors, l'annulation de la sanction par les premiers juges a été confirmée par la CAA de Paris.

Références [CAA de Paris, 22 mars 2022, req. n°20PA03513.](#)