

# VEILLE JURIDIQUE

2021/003

## Sommaire

◆	Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires .....	p 2 à 4
◆	Jurisprudences - Avis divers .....	p 4
	⇒ Allocation chômage .....	p 4
	⇒ Compte épargne temps .....	p 4
	⇒ Congés .....	p 4
	⇒ Contractuel.les .....	p 5
	⇒ COVID .....	p 5
	⇒ Discipline .....	p 5
	⇒ Discrimination syndicale .....	p 6
	⇒ Disponibilité .....	p 6
	⇒ Droit syndical .....	p 6
	⇒ Elections .....	p 6
	⇒ Formation .....	p 7
	⇒ Harcèlement .....	p 7
	⇒ Insuffisance professionnelle .....	p 7
	⇒ Maladie .....	p 8
	⇒ Maternité .....	p 9
	⇒ Missions des secrétaires de mairie .....	p 9
	⇒ Respect de la vie privée et droit au travail .....	p 9
	⇒ Rémunération .....	p 9
	⇒ Refus de titularisation .....	p 10
	⇒ Retraite .....	p 10
	⇒ RIFSEEP .....	p 11
	⇒ Télétravail .....	P 11

# Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires

- ◆ **Loi 2021-1484 du 15 novembre visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu**

La loi a rajouté un alinéa à l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale : la durée maximale de 310 jours peut être prolongée une fois à titre exceptionnel et sous condition d'un nouveau certificat médical attestant du caractère indispensable de la présence parentale pour l'accompagnement des soins contraignants (après accord du contrôle médical).

- ◆ **Décret n°2021-1462 du 08/11/2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale: conditions d'accès au temps partiel thérapeutique.**

- ◆ **Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 : Supplément familial de traitement**

Ce décret met en œuvre l'art. 41 de la loi de transformation de la Fonction Publique.

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit à la demande du bénéficiaire unique.

- ◆ **Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**

Ce décret relève l'indice minimum de traitement à l'IM 340 pour tenir compte de la dernière augmentation du SMIC. Environ, 1,2 millions de fonctionnaires de catégorie C se retrouvaient avec un traitement inférieur au SMIC. Pour réhausser les traitements des premiers échelons, ce décret a pour effet de ramener les 6 premiers échelons du C1, les 4 premiers du C2 et les 3 premiers du C3 au même indice de rémunération et de gommer le déroulement de carrière acquis. Le projet de refonte de la catégorie C annoncé maintiendra les premiers indices au niveau du SMIC actuel, malgré les bonifications d'ancienneté promises par la ministre. A la prochaine revalorisation du SMIC (liée à l'augmentation du coût de la vie), les premiers échelons de catégorie C et de catégorie B repasseront en dessous.

- ◆ **Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats**

Le texte fixe le cadre de la délibération qui doit être prise par la collectivité ou l'établissement pour mettre en place le télétravail mais ne rend pas obligatoire l'indemnité forfaitaire d'un montant maximum de 2,5 euros dans la limite de 220 euros par an.

- ◆ **Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique**

Ce texte vise à "renforcer les négociations collectives dans la fonction publique" en répartissant les domaines d'intervention entre le niveau local et le niveau national et en identifiant les participants à ces "négociations". On peut douter de l'efficacité d'un tel dispositif dans la

fonction publique territoriale. On reste dans l'illusion de la réalité d'un dialogue social lorsqu'il ne s'agit que d'accompagner les régressions sociales déjà en marche.

♦ **Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire**

Ce texte modifie le décret du 7 février 2007 relatif à la CNRACL pour la prise en compte du complément de traitement indiciaire dans les prélèvements obligatoires au titre de la pension de retraite.

♦ **Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19**

La dérogation à l'obligation de formation des stagiaires pour leur titularisation est prolongée jusqu'au 31 octobre 2021.

♦ **Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.**

♦ **Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités locales et de leurs établissements**

Ce texte constitue la "bible" des élections professionnelles en ce qui concerne les nouvelles instances que sont les CST et les commissions spécialisées. Il convient de s'en approprier les termes. Des formations seront organisées pour vous y aider.

Il fixe les modalités d'application des dispositions, prévues aux articles 32 à 33-3 de la loi du 26 janvier 1984, et notamment :

- la composition des CST (Titre Ier)
- les modalités d'élection des représentants du personnel (Titre II)
- les compétences des CST et celles de la formation spécialisée (Titre III)
- les règles de fonctionnement des CST (Titre IV).

Dispositions applicables au 1er janvier 2023.

♦ **Décret n° 2021-554 du 5 mai 2021 relatif à la procédure de reconnaissance et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles**

♦ **Décret n°2021-166 du 16/02/2021 pris pour l'application de la loi 2020-1576 du 14/12/2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021**

Il étend aux trois versants de la fonction publique le complément de traitement indiciaire instauré depuis septembre 2020 au bénéfice de certains personnels hospitaliers non médicaux.

- ♦ **Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**
  - taux de l'inflation pour la période du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 : + 3,78 %;
  - valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ;
  - valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.
- ♦ **Rapport annuel de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales du 20 juillet 2021 trace le bilan de l'impact de la crise sanitaire de 2020 sur les collectivités locales.**

## Jurisprudences - Avis divers

### Allocation chômage

- ♦ **Conseil d'Etat le 16 juin 2021, n° 437800**

Un ou une agent-e déclaré.e définitivement inapte à toutes fonctions par le comité médical départemental et licencié-e pour ce motif, peut continuer à percevoir l'ARE tant que la sécurité sociale n'a pas statué sur cette inaptitude. En effet, le comité médical n'est pas compétent pour décider si l'agent-e est inapte définitivement à toutes fonctions au vu de la réglementation sur l'allocation chômage.

- ♦ **Conseil d'Etat le 5 juillet 2021, n° 429191**

Un ou une agent-e démissionnaire doit pouvoir recouvrer ses droits à l'allocation de retour à l'emploi lorsqu'il en remplit les conditions (cf. réglementation concernant les droits à chômage), même si c'est la collectivité de laquelle il ou elle a démissionné qui doit la lui verser.

### Compte Epargne Temps

- ♦ **Tribunal Administratif de Nantes le 7 avril 2021, n° 1703824**

Le Tribunal considère que la collectivité ne peut pas baisser le plafond du nombre de jours épargnés sur un compte épargne temps. Les textes sur ce sujet s'imposent à elle.

### Congés

- ♦ **Conseil d'Etat du 13 juillet 2021, n° 438286**

Les agent.es qui n'ont pas pu prendre leurs congés avant l'échéance de leur contrat ne perdent pas le bénéfice de l'indemnité compensatrice, faute pour l'employeur de les avoir informés de leurs droits à congés et leur ayant permis de les prendre.

Cette disposition pourrait s'appliquer aux titulaires.

## Contractuel.les

### ♦ Cours Administrative d'Appel de Bordeaux le 17 mai 2021, n° 18BX04348

Une animatrice avait bénéficié de CDD sur le temps périscolaire. L'activité a été transférée à une communauté de communes qui, au lieu de reprendre ses contrats, l'a engagée sous le statut d'auto-entrepreneuse sur les mêmes fonctions pendant 5 ans. La Cour requalifie ses contrats de prestation de service en comme si elle avait été transférée par CDD successifs. Le refus de renouvellement du contrat est considéré comme illégal faute pour la communauté de communes d'avoir démontré l'intérêt du service. L'agente a droit à l'assurance chômage.

## COVID

### ♦ Conseil d'État le 22 décembre 2020, requête n° 439956

L'attestation dérogatoire n'a pas de caractère obligatoire si la personne qui sort au delà de l'heure du couvre-feu peut prouver le caractère indispensable de son déplacement par un autre document.

### ♦ Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise, ordonnance du 4 octobre 2021, n° 2111794

Un.e agent.e public-que hospitalier.e ne peut être suspendu.e de ses fonctions pour non-respect de son obligation vaccinale lorsqu'il/elle est en congé maladie.

## Discipline

### ♦ Tribunal Administratif de Versailles, Ordonnance du 16 avril 2021, n° 2102510

La combinaison du devoir de réserve avec la liberté d'expression syndicale interdit de prononcer la sanction la plus lourde (révocation) à l'encontre d'un.e représentant.e syndical.e qui aurait dépassé les limites de son devoir de réserve.

### ♦ Cour Administrative d'Appel de Paris le 15 octobre 2021, n° 19PA04131

Un.e agent.e a été surpris.e à effectuer une occupation personnelle durant son temps de travail. La commune avait prononcé une exclusion de 3 jours. La Cour Administrative d'Appel de Paris a confirmé le caractère disproportionné de la sanction, la plus haute du 1er groupe pour un.e agent.e n'ayant jamais été sanctionné.e et même si sa manière de servir avait déjà fait l'objet d'observations défavorables de sa hiérarchie.

### ♦ Conseil d'Etat le 20 juillet 2021, n° 445843

Il s'agit d'une décision prise dans le cadre de la fonction publique de l'Etat mais qui est parfaitement transposable à la territoriale. Le-la juge annule une procédure disciplinaire car le conseil de discipline n'a pas respecté l'obligation d'auditionner les témoins séparément prévue par le décret (art. 9 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 en ce qui nous concerne) ce qui a privé l'agent-e concerné.e d'une garantie.

## Discrimination syndicale

- ♦ **Cour Administrative d'Appel de Marseille le 18 mars 2021, n°19MA05513**

Un.e employeur.e ne peut refuser d'attribuer des astreintes et gardes à un.e agent.e s'étant mobilisé.e dans le cadre d'un mouvement de grève pour surcharge de travail, alors qu'il/elle en bénéficiait précédemment. Le refus de donner du travail à l'agent.e parce qu'il/elle dénonce une surcharge de travail n'est pas jugée crédible.

## Disponibilité

- ♦ **Conseil d'Etat le 22 octobre 2021, n° 442162**

Pour un.e fonctionnaire en disponibilité qui demande sa réintégration, la collectivité doit, dès la formulation de la demande, saisir le CNFPT ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

## Droit syndical

- ♦ **Conseil d'Etat le 13 juillet 2021, n° 452072**

Le bénéfice de la garantie prévoyant un droit à avancement à la moyenne du grade doit s'appliquer à partir de l'exercice de l'activité syndicale à 70 % même si le temps que l'agent.e y consacre n'est pas uniquement constitué de décharges d'activité de service ou d'une mise à disposition, mais qu'il s'agit du cumul de ses droits syndicaux.

- ♦ **Conseil d'Etat le 5 octobre 2021, n° 451784**

Les dispositions concernant les négociations et signatures des accords collectifs ne sauraient avoir pour effet "*d'exclure les organisations non signataires des négociations portant sur des questions qui excèdent le suivi de la mise en œuvre de l'accord et qui relèvent des domaines dans lesquels doivent être appelées à participer l'ensemble des organisations représentatives en vertu des articles 8 bis et 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 ou d'autres dispositions législatives ou réglementaires*".

## Elections

- ♦ **Tribunal administratif de Grenoble le 31 décembre 2020, n° 2001860**

Lien entre abstention, faible écart et sincérité des scrutins.

Cette position pourrait nous concerner pour les élections professionnelles où les records d'abstention sont souvent observés, surtout avec le vote numérique lorsqu'il est adopté.

- ♦ **Conseil d'état du 26 janvier 2021, n°438733**

Suite à l'élection d'une directrice adjointe en comité technique, le conseil d'état annule cette élection car la position de DGS et DGA va à l'encontre d'un mandat d'élue du personnel. En effet, selon le juge ils se doivent d'être loyaux vis à vis de l'autorité territoriale ce qui est incompatible avec une fonction d'élue du personnel.

## Formation

### ◆ Conseil d'Etat du 4 juin 2021, n° 436100

Un ou une agent-e qui a bénéficié d'une formation rémunérée par l'administration a l'obligation de servir pendant un certain temps cette administration. S'il ou elle ne le fait pas, il ou elle a "*l'obligation de remboursement de ses frais de scolarité faute d'avoir accompli la durée de services effectifs auprès*" de l'administration au moment de sa radiation des cadres. La prescription de cinq ans de cette obligation commence à courir à la date de la radiation des cadres qui, par exemple, suit la fin des droits à disponibilité.

## Harcèlement

### ◆ Cour de cassation, chambre criminelle, le 30 mars 2021, 17-82.096 20-81.516

Le maire d'une commune accusé de harcèlement est considéré comme responsable personnellement.

Les victimes peuvent demander une indemnisation devant les juridictions judiciaires contre le ou la maire sur ses biens personnels, quand bien même elles auraient préalablement obtenu du tribunal administratif la condamnation de la commune à leur verser une certaine somme de dommages-intérêts en réparation du dommage causé par la faute de son maire.

## Insuffisance professionnelle

### ◆ Cour Administrative d'Appel de Lyon, le 13 juillet 2021, n° 19LY02759

L'insuffisance professionnelle ne saurait donner lieu à une mesure d'éloignement dans l'intérêt du service ou d'une mesure de suspension. A défaut de faute, si l'employeur ne peut invoquer que l'insuffisance professionnelle à l'encontre d'un-e agent-e, la suspension est illégale.

### ◆ Cour Administrative d'Appel de Lyon, 7ème chambre, le 6 juin 2020, n°19LY00567

La cour administrative d'appel décide qu'un.e agent.e ayant exercé, en raison de ses responsabilités syndicales, des actions dans des établissements au sein desquels il/elle n'était pas affecté.e, « *en méconnaissance d'instructions hiérarchiques, de consignes de sécurité et des règles d'exercice du droit syndical* », ne peut se voir infligé.e une sanction au titre de la méconnaissance du devoir d'obéissance hiérarchique.

### ◆ Cour Administrative d'Appel de Lyon, 3eme chambre, le 11 février 2021, n° 19LY00440

La cour administrative d'appel décide qu'est entachée de détournement de pouvoir, la délibération du conseil municipal supprimant le poste d'attaché.e principal.e occupé par un agent. Cette suppression « *ayant été décidée dans le seul but d'évincer l'agent* ».

### ◆ Conseil d'Etat du 20 juillet 2021, n° 441096

L'insuffisance professionnelle doit s'apprécier par rapport aux fonctions dévolues à l'agent-e par son grade et non par rapport à des missions ponctuelles qui n'en relèvent pas.

## Maladie

### ♦ **Cour Administrative d'Appel de Marseille le 1er avril 2021, n° 19MA04324**

La maladie à caractère professionnel, en l'absence d'antériorité et de cause étrangère au service, doit être reconnue même si l'agent-e entretenait de mauvaises relations avec ses collègues et avait refusé les mesures prises pour apaiser les tensions entre elles/eux.

### ♦ **Conseil d'État, 7ème - le 27 septembre 2021, n°440983**

Un.e fonctionnaire s'est vu.e refuser, par son employeur, l'imputabilité au service de son accident de service à la suite de son entretien professionnel annuel qui s'était terminé de façon conflictuelle. Le-la juge considère qu'un accident de travail peut être reconnu imputable au service si un comportement inadéquat du-de la supérieur.e hiérarchique lors de l'entretien annuel en est à l'origine. La présomption d'imputabilité de s'applique pas automatiquement, l'agent-e devra prouver que le comportement de son-sa supérieur.e fut anormal.

### ♦ **Cour Administrative d'Appel de Nantes le 20 avril 2021, n° 20NT00747**

Les frais inhérents aux soins en lien direct avec un accident de service ou une maladie imputable au service, doivent être pris en charge par l'employeur même s'ils ne sont pas prescrits par un.e praticien-ne (par. exemple : psychothérapie).

### ♦ **Conseil constitutionnel question prioritaire de constitutionnalité, n° 2021-917 du 11 juin 2021**

L'accès de l'administration aux données médicales de l'agent-e dans le cadre d'un CITIS (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) doit être autorisé par l'agent-e. A défaut, il y a atteinte à son droit fondamental protégé par le secret médical. Cette décision pose la question de la transmission par l'agent-e du premier feuillet de congés maladie imputable au service (*cerfa* violet d'accident de travail). En effet, l'agent-e pourrait ne pas avoir à le transmettre à l'administration même en cas d'accident de service.

### ♦ **Défenseure des droits : décision 2021-266 du 22 octobre 2021 relative au rejet de la candidature à un emploi public motivé par les absences pour raison de santé de la candidate**

La défenseure des droits a reconnu qu'un.e candidat.e a été victime de discrimination en lien avec son état de santé et a recommandé au département de l'indemniser des préjudices subis. En effet, sa candidature, d'abord acceptée, a été rejetée quelques jours plus tard après fourniture par l'intéressé.e des bulletins de salaire faisant apparaître une rémunération à mi-traitement. La défenseure des droits a également invité le département à rappeler à ses services que l'état de santé des candidat.e.s n'est pas au nombre des éléments sur le fondement desquels leur candidature doit être appréciée.

### ♦ **CAA de Douai du 26 novembre 2020, n° 19DA00891**

La reconnaissance d'imputabilité au service d'une pathologie n'implique pas nécessairement une faute commise par l'employeur au regard de ses obligations de maintien des agent-es en bonne santé. En conséquence, la responsabilité sans faute peut être reconnue mais elle entraîne une minoration de l'indemnité demandée par l'agent.e.

## Maternité

- ♦ **Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise le 21 octobre 2021, n°1809827**

Le tribunal annule une décision de licenciement d'une agente stagiaire intervenu au cours des 10 semaines suivant son congé de maternité.

## Missions des secrétaires de mairie

- ♦ **Cour Administrative d'Appel de Nantes, 4ème chambre, 29 octobre 2021, n° 20NT02088**

La juridiction nous éclaire sur l'éventualité de confier certaines missions de gestion d'un service public administratif à une « entreprise extérieure ». En l'occurrence, il s'agissait de confier les missions relevant de la fiche de poste de la secrétaire de mairie en attendant le recrutement d'une nouvelle agente à un cabinet d'audit chargé de faire un audit financier de la commune considérée. Et la Cour décide : « S'il était loisible à la commune, notamment en application des dispositions citées ci-dessus de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, de confier à un agent contractuel et pour une durée limitée les fonctions de secrétaire de mairie, emploi permanent au sens des dispositions de l'article 1er de la même loi, aucune disposition législative ou réglementaire ne permettait à la commune de déroger au principe selon lequel ses emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires ou, dans les cas définis par les articles 3-1 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, par des agents contractuels et ne lui permettait donc de confier les missions relevant d'un de ses emplois permanents à une société par le biais d'un marché public. »

## Respect de la vie privée et droit au travail

- ♦ **Tribunal Administratif de Nimes le 9 septembre 2021, requête n°2102866**

L'obligation de présentation du passe sanitaire concernent certain.es agent.es dans certains services, établissements et évènements, selon une liste précise. Les dispositions légales prévoient que la présentation du passe sanitaire ne permet pas d'en connaître la nature (vaccin, test...).

La note de service prise en méconnaissance de ces dispositions, et notamment la sollicitation d'information concernant le statut vaccinal ou la situation quand à une éventuelle contamination par le COVID 19, sans démontrer que les activités des services sont concernées, porte une atteinte grave et manifestement illégale au droit des agent.es et au respect de leur vie privée.

## Rémunération

- ♦ **Conseil d'Etat du 18 mai 2021, Requête n°447953 - MME B.**

Les dispositions qui prévoient le maintien, à titre personnel, du traitement correspondant à l'indice majoré le plus proche de celui qui permet à l'agent d'obtenir un traitement mensuel brut égal à une fraction de sa rémunération mensuelle antérieure, ont pour objet de garantir une rémunération minimale aux agents titularisés.

En vertu de ces dispositions, à quotité de travail inchangée, le traitement brut effectivement perçu par un agent après sa titularisation ne peut être inférieur à cette fraction de la

rémunération moyenne mensuelle brute effectivement perçue antérieurement, calculée sur la base des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi au cours de la période de douze mois précédant sa titularisation. Par conséquent, elles ne méconnaissent pas le principe d'égalité entre les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel et ceux exerçant à temps plein.

Un.e agent.e contractuel.le, lorsqu'il/elle est nommé.e stagiaire a droit au maintien de sa rémunération antérieure, même s'il/elle demande un temps partiel.

Au titre du droit au maintien de la rémunération, un.e agent.e contractuel.le titularisé.e à droit à un pourcentage réglementaire de sa rémunération moyenne mensuelle, calculée sur la base des six meilleures rémunération mensuelles de la dernière année. Si l'agent.e est à temps partiel, il convient de calculer l'indice correspondant en fonction d'une rémunération à temps plein puis d'y appliquer la quotité correspondant au temps partiel demandé

## Refus de titularisation

### ♦ Tribunal Administratif de Besançon le 24 septembre 2020, n° 1901757

La procédure qui mène à un refus de titularisation doit respecter les principes du contradictoire au sens de l'article L 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration. En conséquence, les stagiaires dont la titularisation est refusée en fin de stage doivent pouvoir contredire l'argument de l'administration à leur encontre.

### ♦ Cour Administrative d'Appel de Nantes le 15 juin 2021, requête n°20NT00237

La CAA de Nantes a annulé le refus de titularisation d'une ATSEM pour vice de forme. En effet, elle avait été convoquée, en présence du Maire, à un entretien dont le compte-rendu met en évidence la volonté d'aller vers un refus de titularisation. Bien que l'arrêté du Maire ait été pris postérieurement à l'avis de la CAP. Dans la mesure où la CAP était à l'unanimité défavorable au refus de titularisation, ce vice de procédure a nécessairement influencé la décision du maire et privé l'intéressée d'une garantie, quand bien même la titularisation ne constitue pas un droit et qu'elle se fonde sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude du stagiaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

## Retraite

### ♦ Conseil d'Etat le 11 octobre 2021, n° 443879

Le calcul des années nécessaires pour justifier un départ anticipé à la retraite pour catégorie active doit prendre en compte des années passées en détachement sur un poste de la catégorie active même si l'agent-e n'avait pas vocation à exercer de telles fonctions dans son emploi d'origine.

### ♦ Tribunal Administratif de Martinique le 11 octobre 2021, n° 2000368

Ce jugement indique le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris du fait de la maladie au moment du départ à la retraite :

10 % du salaire annuel : 25 jours de congés annuels x nombre de jour de congés non pris = indemnité que l'agent-e doit percevoir.

## **RIFSEEP**

- ♦ **Tribunal Administratif de Lyon le 28 juin 2021, n° 2004043**

La prime de responsabilité des directeurs n'est pas cumulable avec le RIFSEEP en ce qu'elle dépend également des fonctions exercées par l'agent-e.

## **TELETRAVAIL**

- ♦ **Cours Administrative d'Appel de Lyon le 03 juin 2021, n°19LY02397**

L'assemblée délibérante d'une collectivité ne peut prendre une décision qui exclurait par principe le télétravail pour toutes et tous les agent-e-s.