

## **1 - REPONSE MINISTERIELLE – Impossibilité de moduler le forfait mobilités durables par les employeurs territoriaux**

*Lien : [Réponse publiée le 30 mars 2023, en réponse à la question n° 05477](#)*

En application des articles L.3262-1 et L.3261-3-2 du Code du travail, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec des modes de transport durables. Ce remboursement prend la forme d'un « forfait mobilités durables » (FMD), également applicable aux agents territoriaux.

C'est donc le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié qui prévoit les conditions et modalités de mise en œuvre du versement de ce FMD. L'article 3 précise que le montant du forfait et le nombre minimal de jours de déplacement ouvrant droit au FMD sont ceux fixés par l'arrêté du 9 mai 2020, pris en application du décret paru la même date relatif au versement du FMD dans la fonction publique d'Etat.

De plus, le Gouvernement souligne que le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 étend les moyens de transport ouvrant droit au FMD. Il est également possible de cumuler le forfait avec le remboursement d'un abonnement de transport en commun (pour plus de détails sur les changements opérés par ce décret, voir la [veille juridique n°06](#) du CDG 34).

Enfin, il est précisé que le FMD n'est pas une composante du régime indemnitaire des agents territoriaux. Il s'agit d'un dispositif de remboursement, sous conditions, des frais engagés par ces derniers pour les déplacements résidence-lieu de travail. De cette manière, le montant du versement varie selon le nombre de jours de déplacement. Il apparaît ainsi que le FMD ne peut pas être modulé par les employeurs territoriaux. En effet, cela reviendrait à complexifier la mise en œuvre d'un dispositif dont l'objet principal est d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables. Le Gouvernement n'envisage donc pas d'introduire la possibilité pour les organes délibérants de moduler le montant du FMD.

## 2 - JURISPRUDENCE – Affectation d’office et harcèlement moral

Lien : [Conseil d’Etat, 8 mars 2023, n°451970](#)

**Mesures d’Ordre Intérieur (M.O.I)** : Mesures prises à l’encontre d’un agent qui ne lui fait pas grief (par exemple, modification de l’affectation d’un agent, de ses tâches, etc...). Elles ne doivent pas porter atteinte à son statut, à son contrat, à l’exercice de ses droits ou libertés fondamentales, à une perte de responsabilité ou de rémunération. La particularité de ces mesures est qu’elles ne peuvent pas faire l’objet d’un recours.

**Faits** : Un agent a été affecté d’office à un autre poste. Opposée à ce changement, la requérante forme un recours gracieux avant de saisir le tribunal administratif pour annuler cette mesure.

**Procédure** : Le recours intenté par la requérante a été rejeté devant le tribunal administratif et devant la cour administrative d’appel. Elle décide donc de se pourvoir en cassation devant le Conseil d’Etat.

**Solution** : La Haute juridiction rappelle que lorsqu’une mesure prise à l’égard d’un agent public ne lui fait pas grief, celle-ci est alors considérée comme une M.O.I insusceptible de recours. Ainsi, en principe, une mesure d’affectation d’office constitue une MOI. En revanche, si derrière cette mesure se cache une discrimination, une sanction « déguisée », ou qu’elle porte atteinte aux droits et prérogatives que l’agent détient grâce à son statut (ou son contrat), un recours est envisageable.

En l’espèce, la mesure prise à l’encontre de l’agent portait atteinte à son droit de ne pas faire l’objet d’harcèlement qu’elle détient grâce à son statut. En effet, le Conseil d’Etat considère la mesure comme un agissement répété ayant eu des effets sur sa santé, et excédant l’exercice normal du pouvoir hiérarchique. La mesure a donc été caractérisée comme du harcèlement moral.

**Ce qu’il faut retenir** : En principe, une mesure d’affectation d’office est une mesure d’ordre intérieur qui ne peut pas faire l’objet d’un recours. Toutefois, si celle-ci porte atteinte aux droits de l’agent détenus grâce à son statut, la mesure ne peut plus être qualifiée de MOI et peut donc faire l’objet d’un recours.

### 3 - JURISPRUDENCE – Les mesures matérielles pour protéger un agent d'une confrontation avec la personne qu'il accuse de harcèlement sont comprises dans la protection fonctionnelle

Lien : [Tribunal administratif de Martinique, 10 février 2023, n°2200225](#)

**Protection fonctionnelle** : Les articles L.134-1 et suivants du CGFP prévoient qu'une collectivité est tenue de protéger un fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations, outrages dont il pourrait être victime sans qu'il n'ait commis de faute personnelle. Lorsque la collectivité est informée d'un risque manifeste, elle doit prendre, sans délai, des mesures d'urgence visant à faire cesser ce risque ou à prévenir la réalisation/aggravation des dommages causés.

**Décision implicite de rejet** : Décision de rejet née du silence gardé par l'administration. L'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration liste les cas où ce silence vaut rejet.

**Faits** : Le Président d'une université a accordé à Mme B. le bénéfice de la protection fonctionnelle. A ce titre, l'administration a donc pris en charge les frais d'avocats et de procédure engagés par la requérante contre M. Y. Elle a par ailleurs demandé au Président de prendre des mesures concrètes pour faire cesser le harcèlement moral auquel elle était exposée. Or, cette demande a fait l'objet d'une décision implicite de rejet. Elle soutient donc que l'université ne lui a pas accordé une protection fonctionnelle effective.

**Procédure** : Le tribunal administratif a été saisi par Mme B. afin d'annuler la décision implicite de rejet.

**Solution** : Le fait de ne pas prendre de mesures concrètes dans le cadre de la protection fonctionnelle, permettant de protéger un agent des agissements qu'elle entend subir, peut justifier l'annulation d'une décision implicite de rejet.

**Ce qu'il faut retenir** : Il est nécessaire que l'administration prenne des mesures matérielles pour protéger un agent dans le cadre de la protection fonctionnelle. A défaut, celle-ci ne pourra pas être qualifiée d'effective.