



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information Centre de Gestion de l'Ain

N° 107 – Juin 2025

L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

Chaleur intense et travail des agents : de nouvelles précautions prévues par la réglementation

La réglementation, (décret du 27 mai 2025), nous impose d'évaluer les risques liés à la chaleur extrême, d'adapter les conditions de travail, et de mettre en œuvre des mesures concrètes : ventilation, horaires aménagés, fourniture d'eau, voire arrêt de certaines activités en cas de danger grave... Autant de leviers que nous devons activer, dès les premières alertes préfectorales ou de Météo France.

Prévenir les risques liés à la canicule, ce n'est pas seulement appliquer des consignes : c'est instaurer une culture de prévention durable, informer et former les encadrants et l'ensemble des agents et agir avec réactivité.

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont définies au livre I à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.

Vous pouvez prendre connaissance de toutes ces recommandations dans notre focus.

Je vous souhaite un bel été,

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU
Maire de Péronnas

TEXTES OFFICIELS ET JURISPRUDENCE :

1. Aménagement du temps de travail des fonctionnaires (CAA de Versailles, 2ème chambre, 13 mars 2025, n°23VE01389)
2. Agent contractuel et démission (CAA de Marseille, 25 mars 2025, n°24MA00486)

REVUE DE PRESSE DES CDG AURA

AFFAIRES JURIDIQUES :

3. La correction des erreurs d'un candidat lors du dépôt électronique de son offre
4. Les informations à transmettre au candidat évincé
5. Prudence avec les déclarations sans suite

FOCUS :

6. La protection des agents contre les risques liés à la chaleur

TEXTES OFFICIELS ET JURISPRUDENCE

1. Aménagement du temps de travail des fonctionnaires (CAA de Versailles, 2ème chambre, 13 mars 2025, n°23VE01389)

Le conseil municipal d'une commune a adopté, par délibération, le règlement intérieur du temps de travail du personnel. Ce dernier fixe à 1 607 heures le temps de travail des agents avec deux dérogations, l'une concerne les agents occupant des fonctions caractérisées par des critères de pénibilité et l'autre, qui s'y superpose, introduit des conditions liées à l'âge et à la santé.

Le tribunal administratif a annulé cette délibération au motif que cette dernière ainsi que le règlement intérieur « prévoient un cycle dérogatoire de travail de 1 565 heures pour les agents ayant une reconnaissance de maladie professionnelle, sans limite d'âge, et les agents de 50 ans et plus ». La Cour administrative d'appel rappelle que l'organe délibérant d'une collectivité locale est autorisé à réduire la durée annuelle de travail de certaines catégories d'agents, uniquement en considération des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions que ces agents remplissent, et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

Or, le conseil municipal, en fondant sa délibération sur des critères liés à l'âge et à l'état de santé propres aux agents, et non sur les propriétés ou caractéristiques en tant que telles de leurs missions, a méconnu les dispositions du décret n°2001- 623 du 12 juillet 2001 relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

2. Agent contractuel et démission (CAA de Marseille, 25 mars 2025, n°24MA00486)

Un agent contractuel a été recruté par une commune pour une durée d'un an et a, par la suite, formulé sa volonté de rompre de manière anticipée son contrat de travail. Par courrier, la maire de la commune a pris acte de la décision de démissionner de l'agent et l'a informé de la résiliation de son contrat.

L'agent conteste devant le juge la qualification de la rupture de son contrat et l'absence de réponse à sa demande de rectification des documents de fin de contrat. Le juge constate, dans un premier temps, qu'il ressort des échanges de courriels entre l'intéressé et les services de la commune, que l'agent a précisé que sa demande de rupture anticipée de son contrat ne devait pas être regardée comme une demande de démission, sauf à lui faire perdre le bénéfice, notamment, du versement des allocations chômage. La Cour administrative d'appel rappelle ensuite que la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent contractuel, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions, et qui ne doit pas être donnée sous une contrainte de nature à vicier son consentement.

Le juge en conclut qu'en prenant acte, dans ces conditions, de la démission de l'agent, la commune doit être regardée comme ayant procédé au licenciement de l'intéressée, sans aucun motif.



La revue de presse des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes

Chaque mois, l'unité Documentation du cdg69 effectue une sélection d'articles ayant marqué l'actualité.

La vingtaine de revues, accessibles uniquement par abonnement (La Semaine juridique, Le Moniteur, Le Journal des Maires, La Lettre du Maire, l'AJDA, Maires de France, La Gazette des communes, les IAJ, Technicités, Contrats publics...), est passée au peigne fin pour en extraire les articles susceptibles d'intéresser les collectivités.

**Vous souhaitez lire un ou plusieurs articles ? Remplissez le formulaire en ligne accessible ci-dessous.
Vous recevrez une copie* par courriel dans les jours suivant votre demande.**

**copie effectuée dans le respect des règles du Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC).*

[Accéder à la revue de presse du mois de Juin 2025](#)

3. La correction des erreurs d'un candidat lors du dépôt électronique de son offre (CE, 1er juin 2023, n° 469127)

Dans cette affaire, une Communauté d'agglomération avait engagé une consultation en vue de l'attribution d'un marché à bons de commande. Un candidat avait déposé, par erreur, sa candidature et son offre sur le profil acheteur de la Communauté dans le « tiroir numérique » dédié à un autre marché, dont les dates limites de remise des offres et candidatures étaient identiques.

Le Conseil d'Etat affirme ici que l'acheteur public avait le droit de ne pas prendre en compte la candidature et l'offre de l'entreprise et qu'aucune règle n'impose au pouvoir adjudicateur d'informer un candidat que son offre a été déposée dans la mauvaise "procédure" du profil acheteur. Il précise également que l'acheteur ne peut rectifier par lui-même l'erreur de dépôt sauf dans l'hypothèse d'un dysfonctionnement de la plateforme de dématérialisation.

4. Les informations à transmettre au candidat évincé (TA Paris, 19 mai 2025, n°2511568)

Le juge administratif précise, dans ce jugement, la liste détaillée des informations à communiquer au candidat évincé d'une procédure visant l'attribution d'un marché public.

Le jugement rappelle, dans un premier temps, que l'information sur les motifs de rejet de l'offre a notamment pour objet de permettre à la société non retenue de contester utilement le rejet qui lui est opposé devant le juge du référé précontractuel.

Puis, il indique que l'acheteur *"n'avait pas à communiquer les documents relatifs à la procédure de passation, notamment le rapport d'analyse des offres"* et qu'il *"a indiqué avec précision, par son courrier en date du 7 mai 2025, à la société E3Cortex les raisons pour lesquelles son offre n'avait pas été retenue, notamment, l'ensemble des notes obtenues par la société requérante et la société attributaire sur l'ensemble des critères et sous-critères, les explications détaillées explicitant les notes obtenues par la société attributaire et la société requérante pour chacun des critères et sous-critères, le montant de l'offre de l'attributaire, la note globale obtenue par la société requérante et la société attributaire, son rang de classement, le nom de l'attributaire ainsi que les voies de recours. Il suit de là que l'AP-HP a respecté l'obligation qui lui était faite et n'a pas manqué aux obligations de transparence et de mise en concurrence. Par suite, le moyen a été écarté par la juridiction."*

5. Prudence avec les déclarations sans suite (TA de Nice, 8 août 2024, rep. n° 2104250)

Dans cette affaire, un acheteur public avait déclaré sans suite une procédure d'attribution d'une délégation de service public (DSP). Une seule offre avait été déposée mais avait été rejetée en raison des manquements constatés dans l'exécution de la précédente DSP dont le candidat avait été titulaire.

Le juge administratif a constaté que ces manquements n'avaient pas été établis. Ainsi, l'éviction de la société était fautive car non fondée et, de ce fait, la responsabilité de la commune s'est trouvée engagée.

Par ailleurs, le juge, tout en établissant un lien de causalité direct entre la faute de l'administration et les préjudices invoqués par la société du fait de son éviction, affirme que la société, seule candidate, aurait eu des chances sérieuses de remporter le contrat de DSP.

Dès lors, il affirme que la demande d'indemnisation de son manque à gagner, d'une part, et des dépenses engagées, d'autre part, est également fondée. La commune a donc dû payer la somme de 55 000 euros.

La protection des agents contre les risques liés à la chaleur

Nouvelles dispositions réglementaires de Santé et Sécurité au Travail face aux risques liés à la chaleur

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 impose des mesures strictes pour prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense. Il modifie le Code du travail en introduisant des dispositions spécifiques pour protéger les travailleurs contre les risques liés à la chaleur. Ces nouvelles mesures entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2025



CHALEUR

Les employeurs doivent évaluer et gérer les risques thermiques, en particulier pour les travailleurs en extérieur ou dans le bâtiment. Les principales mesures incluent :

1. Évaluation et gestion des risques thermiques : les employeurs doivent évaluer les risques liés à la chaleur et mettre en place des mesures de prévention adaptées.
2. Adaptation des horaires de travail : les employeurs doivent adapter les horaires de travail, suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, et ajuster les périodes de repos.
3. Aménagement des postes de travail : les postes de travail doivent être aménagés pour amortir les effets des rayonnements solaires et l'accumulation de chaleur, par des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation.
4. Fourniture d'équipements adaptés : les employeurs doivent fournir des équipements adaptés tels que des vêtements respirants ou rafraîchissants, des couvre-chefs, et des lunettes.
5. Accès à l'eau potable : l'accès à l'eau potable fraîche doit être garanti, avec un minimum de 3 litres par jour et par personne en l'absence d'eau courante.
6. Protection des travailleurs vulnérables : une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes.
7. Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) : Le DUERP doit intégrer une évaluation spécifique des risques liés à la chaleur, avec les moyens de prévention envisagés.
8. Pouvoirs renforcés de l'inspection du travail : l'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer aux dispositions du décret et ordonner l'arrêt des travaux en cas de manquement.

CANICULE



Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule

L'arrêté du 27 mai 2025 définit les seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Les principaux points incluent :

1. Définition des épisodes de chaleur intense : l'arrêté définit les épisodes de chaleur intense sur la base du dispositif de vigilance dénommé « canicule » de Météo-France.
2. Niveaux de vigilance : les niveaux de vigilance sont définis par une échelle de couleur :



Vigilance verte : veille saisonnière sans vigilance particulière.

Vigilance jaune : pic de chaleur présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées.



Vigilance orange : période de canicule correspondant à une période de chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée.

3. Prévention et anticipation des vagues de chaleur : Les bulletins de suivi des niveaux de vigilance météorologique de Météo-France permettent de prévenir et d'anticiper les vagues de chaleur qui génèrent des risques susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs.

Ces mesures visent à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, en s'appuyant sur les seuils de vigilance météorologique de Météo-France.