

La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



ÉDITORIAL

Le Centre de gestion vous accompagne sur le plan juridique

Dans le cadre de la réorganisation du Centre de gestion, il s'est avéré nécessaire de créer un service juridique et prospectives dans le but de mieux répondre à vos problématiques juridiques (contentieux, discipline, etc.) et organisationnelles (mutations liées aux réformes de l'intercommunalité, optimisation de gestion, etc.).

Face à l'inflation des textes, notamment en ce début d'année 2016, la première mission de ce service a été d'établir une fiche d'actualité avec pour objectif de diffuser les dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles relatives au statut de la fonction publique territoriale.

Ce travail de veille juridique bimestrielle vous permettra de mieux suivre et d'anticiper la réglementation nationale susceptible d'avoir une influence sur vos ressources humaines. La loi déontologie et le « PPCR » en sont d'ailleurs des exemples patents.

Jean-Baptiste OLIVIER
Directeur Général

SOMMAIRE

Édito **P.1**

À la Une **P.2**

Nouveautés réglementaires **P.3**

Jurisprudence **P.7**

> À la Une

Lancement de la campagne pour le bilan social 2015

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, inscrit l'obligation pour l'autorité territoriale de présenter au moins **tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité**, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Au-delà de cette contrainte légale, le rapport sur l'état de la collectivité est surtout l'occasion de **rassembler** dans un document identique **pour toutes les collectivités des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines**.

Ainsi, le bilan social c'est :

- un **outil de dialogue social** : il stimule le dialogue à partir de données claires et objectives sur le

Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Suite au désaccord persistant entre les deux chambres sur le contenu de la loi déontologie, la commission mixte paritaire (composée de sept députés et sept sénateurs) qui s'est réunie le 29 mars 2016, est arrivée au compromis suivant :

- élargir les missions des centres de gestion qui pourront désormais assurer toutes tâches **administratives, d'archivage, de numérisation, de conseil en organisation et de conseils juridiques**, à la demande des collectivités et de leurs établissements,
- maintenir **l'emploi intérimaire** dans la fonction publique territoriale et d'État,
- instaurer une **dégressivité salariale**, pendant 10 ans, à hauteur de 5 % par an, pour un agent qui se trouve privé d'emploi et à la charge d'un centre de gestion,
- abandonner les dispositions relatives aux **trois jours de carence** et au **temps de travail** des

personnel ainsi que sur sa gestion,

- un **outil de gestion des ressources humaines** : il offre une **photographie du personnel** et permet ainsi d'en dégager les caractéristiques (personnel vieillissant, proportion d'agents contractuels, etc.),
- un **outil de comparaison dans le temps et dans l'espace** : il permet de suivre l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes mais permet également de **se comparer aux autres** établissements territoriaux.

L'année 2016 sera donc une année de campagne pour la collecte des rapports sur l'état des collectivités. À ce titre, [l'arrêté du 28 septembre 2015](#) fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport.

Le Centre de Gestion de l'Oise mettra à votre disposition, dans le courant du mois d'avril 2016, une plateforme (Infocentre bilan social) destinée à vous aider dans l'élaboration de votre Bilan Social 2015.

fonctionnaires,

- maintenir le droit positif en matière de **sanction disciplinaire**,
- instaurer les principes de **neutralité, d'impartialité, de probité et de laïcité**, mais pas le **devoir de réserve** qui restera un principe jurisprudentiel,
- instaurer le droit pour chaque fonctionnaire de consulter un **référént déontologue**,
- encadrer plus strictement les règles de **cumul d'activités**,
- maintenir en l'état les textes sur **le recrutement sans concours des agents de catégorie C**,
- élargir les concours sur titres pour le recrutement des filières sociale, médico-sociale et médico-technique (uniquement avec une épreuve orale)
- allonger **la durée de validité des listes d'aptitude à quatre ans**,
- prolonger jusqu'en **2018**, les procédures de titularisation des agents contractuels **par voie de sélection professionnelle**.

Le texte de loi définitif doit faire l'objet d'un vote solennel des deux chambres le 5 avril 2016.

> Nouveautés réglementaires

Création de deux nouveaux cadres d'emplois distincts pour les ingénieurs en chef territoriaux et pour les ingénieurs territoriaux

Décrets du 26 février 2016 publiés au Journal officiel du 27 février 2016

Pour les ingénieurs territoriaux : [n° 2016-201](#), [n° 2016-203](#), [n° 2016-206](#), [n° 2016-207](#), et [Arrêté du 27 février 2016](#).

Pour les ingénieurs en chef : [n° 2016-200](#), [n° 2016-202](#), [n° 2016-204](#), [n° 2016-205](#), [n° 2016-208](#), et [Arrêté du 27 février 2016](#).

Neuf nouveaux décrets viennent refondre le statut des ingénieurs territoriaux à compter du 1er mars 2016. Ils créent une scission du cadre d'emplois actuel des ingénieurs territoriaux.

La principale mesure est la **création d'un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef** territoriaux composé de trois grades :

- grade d'ingénieur en chef (remplace les ingénieurs en chef de classe normale),
- grade d'ingénieur en chef hors classe,
- grade d'ingénieur général, qui constitue un « grade à accès fonctionnel ».

Le troisième grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux culminera à la hors-échelle D. Ce grade à accès fonctionnel sera composé de cinq échelons et d'une classe exceptionnelle.

Le seuil démographique de création des emplois dans les communes et EPCI est fixé à 40.000 habitants.

Au 1er mars 2016, les ingénieurs territoriaux titulaires de la classe normale et de la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur en chef sont intégrés dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux respectivement aux grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur en chef hors classe à l'échelon identique avec conservation de leur ancienneté d'échelon.

Le grade d'ingénieur en chef est accessible par concours. Pour garantir un niveau de compétences adapté aux membres du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, les épreuves des concours ont été renforcées et professionnalisées.

Les lauréats du concours seront nommés en qualité d'élèves pour 12 mois par le Président du CNFPT.

La promotion interne (passage du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux) est contingentée au niveau national et est subordonnée à la réussite d'un examen professionnel organisé par le CNFPT.

Trois décrets définissent l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef, les conditions d'accès et modalités d'organisation des concours ainsi que les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

Par ailleurs, **un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux** est institué et composé de trois grades :

- ingénieur,
- ingénieur principal,
- ingénieur hors classe.

Le seuil démographique d'exercice des fonctions est fixé selon le grade occupé (2 000 habitants pour les ingénieurs principaux, 10 000 habitants pour les ingénieurs hors classe).

Le décret fixe les conditions d'intégration au 1er mars 2016 (selon un tableau de reclassement, article 28 du décret n° 2016-201), dans ce nouveau cadre d'emplois, des anciens ingénieurs territoriaux et ingénieurs territoriaux principaux précédemment régis par le décret n° 90-126 du 9 février 1990 (abrogé au 1er mars 2016).

Le décret prévoit une carrière revalorisée pour les deux premiers grades. Ainsi, la rémunération terminale du grade d'ingénieur est portée de l'indice brut 750 à l'indice brut 801 avec la création d'un 11ème échelon.

Le nouveau grade d'ingénieur hors classe est un grade à accès fonctionnel, il est accessible aux ingénieurs territoriaux principaux ayant préalablement exercé des fonctions de direction par voie de détachement sur emplois fonctionnels.

Ce nouveau grade culmine à l'indice brut 1015, et est doté d'un échelon spécial à la hors-échelle A, accessible

par tableau d'avancement.

Deux décrets définissent les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours ainsi que les épreuves et les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès au nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Toutefois, les épreuves sont identiques à celles qui prévalaient avant la refonte du cadre d'emplois.

Un arrêté fixe les programmes des épreuves des concours et des examens professionnels de promotion interne.

Enfin, pour les deux cadres d'emplois, les textes prévoient que les tableaux d'avancement de grade d'ingénieur principal, ingénieur en chef de classe normale et de classe exceptionnelle établis pour l'année 2016 demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2016.

En pratique, les collectivités vont devoir faire un reclassement en deux temps : tout d'abord reclasser l'agent au vu de l'ancien statut (et donc des anciennes conditions) puis les reclasser à la même date dans leurs nouveaux cadres d'emplois à l'aide des tableaux de correspondances (articles 28 et 23).

Mise en œuvre imminente de l'accord sur les Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations

[L'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016](#) met en œuvre plusieurs dispositions prévues par le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique, à savoir la modernisation des Parcours professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR).

Les premiers textes scellant l'application de cette réforme statutaire **sont annoncés pour la mi-avril**.

• Un abattement annuel compensé par une revalorisation indiciaire

Il s'agit de la transformation de primes en points d'indice, conduite sur 4 ans (de 2016 à 2020), permettant un rééquilibrage progressif de la rémunération globale des agents publics au profit de la rémunération indiciaire.

Cette opération, en deux temps, consiste en l'application d'un abattement sur le montant des primes (opération négative en paye) qui sera compensé par le versement d'un montant indiciaire équivalent, majoré d'un ou deux indices supplémentaires donnés par l'employeur pour gommer l'augmentation du montant des cotisations salariales.

Le montant annuel de l'abattement ne pourra excéder 389 € pour la catégorie A, 278 € pour la catégorie B et 167 € pour la catégorie C.

Un décret fixera les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre de l'abattement ainsi que la liste des indemnités non prises en compte pour son calcul.

• L'abandon de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale

Le mécanisme de l'avancement d'échelon au temps minimum dans la FPT ne s'appliquera plus dès la parution des décrets, soit au 1er juillet 2016 pour les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A et au 1er janvier 2017 pour tous les autres.

Ainsi au titre de l'année 2016, l'avancement à la durée minimale continuera à s'appliquer mais uniquement pour les agents dont la date de l'avancement d'échelon prend effet au plus tard au 1er juillet 2016.

Toutefois, les statuts particuliers pourront prévoir, selon des modalités de contingentement fixées par décret en Conseil d'État, un avancement d'échelon en fonction de la valeur professionnelle.

• La revalorisation indiciaire

La réforme va redessiner l'architecture des grilles indiciaires en proposant des rééchelonnements indiciaires, des reclassements et des fusions d'échelle de rémunération (exemple : fusion des échelles 4 et 5 de catégorie C).

• La possibilité d'une entrée en vigueur rétroactive

Pour l'application du protocole PPCR qui s'échelonnera de 2016 à 2020, il est prévu que les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels des fonctionnaires peuvent rétroagir au plus tôt aux dates d'effet suivantes :

- **au 1er janvier 2016**, pour les corps de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801.

- **au 1er janvier 2017**, pour les autres corps.

Le télétravail

[Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

Pris en application de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le décret détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique :

- quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail (au plus 3 jours par semaine),
- nécessité d'une demande écrite de l'agent,
- durée de l'autorisation (un an maximum, renouvellement par décision expresse),
- possibilité de réversibilité à tout moment par écrit à l'initiative de l'employeur ou de l'agent dans un délai de prévenance de 2 mois,
- mentions que doit comporter l'acte d'autorisation,
- prise en charge des coûts directs.

Le décret prévoit que le télétravail devra faire l'objet d'une délibération de la collectivité prise après avis du Comité Technique afin de définir les activités éligibles au télétravail, les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé, les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, les conditions de prise en charge des coûts, etc.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est informé de l'avis rendu par le Comité Technique sur cette délibération.

Un arrêté individuel de la collectivité autorise l'exercice des fonctions au télétravail par agent.

Statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

[Décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;](#)

[Décret n° 2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux.](#)

Le premier crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé intégrant les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction.

Le décret prévoit l'intégration au 1er avril 2016, des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire.

Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux justifiant de la durée de services requise dans un emploi classé dans la catégorie active pour bénéficier des dispositions prévues au [premier alinéa de l'article 26 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#) disposent, quant à eux, d'un droit d'option leur permettant :

- soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires,
- soit de rester dans la catégorie active en continuant de relever du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Ce droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter du 1er avril 2016. Il est exercé de façon expresse par chaque fonctionnaire. Le choix ainsi exprimé par le fonctionnaire est définitif.

Le deuxième décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

Retour sur la réforme des agents contractuels

Entré en vigueur le 1er janvier 2016, [le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) apporte de nombreuses modifications concernant la réglementation applicable aux agents contractuels.

Il modifie le décret n° 88-145 du 15/02/1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale en ce qui concerne notamment :

- la fixation de critères objectifs pour déterminer la **rémunération** des agents contractuels,
- l'extension de l'**entretien** professionnel aux agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, l'annualisation de cet entretien et l'alignement des dispositions sur celles applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,
- la clarification des **conditions de recrutement** selon que les agents contractuels sont de nationalité française, de nationalité étrangère, sont apatrides ou bénéficient du statut de réfugié,
- les mentions obligatoires figurant au contrat d'engagement comme le motif précis de recrutement ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- l'encadrement de la **période d'essai** en fonction de la durée du contrat,
- l'alignement des conditions d'octroi ou de renouvellement de certains **congés** et du **temps partiel** sur celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux,
- l'obligation de **reclassement** en cas d'inaptitude physique définitive ou préalablement à un licenciement,
- la mise en cohérence des règles de calcul de l'**ancienneté** pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de

licenciement avec celles introduites par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984 pour le renouvellement des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée,

- la création d'un **congé spécifique sans rémunération** en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,
- l'obligation de consulter la **commission consultative paritaire** pour les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires.
Cette disposition n'est pas immédiatement applicable dans la mesure où le décret relatif à la mise en place des commissions consultatives paritaires n'est pas encore paru à ce jour.
- La clarification des conditions de **renouvellement des contrats**, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement,
- l'obligation de délivrer **en fin de contrat** (à l'expiration normale du contrat ou à l'issue de la procédure de licenciement), par l'autorité territoriale, un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplis,
- les conditions d'application des nouvelles dispositions aux contrats en cours.

Sur ce dernier point, l'article 55 du décret dispose que « **les contrats à durée déterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas de l'article 3 du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret.**

Les contrats à durée indéterminée sont complétés de ces mentions dans un délai au plus égal à six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Ainsi, lors des **prochains renouvellements** de vos CDD et pour tous les CDI en cours, les **contrats devront être complétés par les mentions suivantes** si elles ne figurent pas dans les contrats initiaux :

- préciser l'article de la loi du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel il est établi, lorsqu'il est conclu en

application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi,

- préciser la date d'effet de contrat, sa durée et éventuellement sa date de fin,
- préciser la définition du poste,
- préciser la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- préciser les conditions d'emploi (ARTT, congés, le règlement intérieur par exemple),
- préciser la rémunération,
- préciser les droits et obligations.

> Jurisprudence

Information en cours de stage sur l'intention de l'autorité territoriale de ne pas titulariser l'agent

Le Conseil d'État a jugé que « *tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné ;*

Que la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 9 du décret du 12 mai 1997 ;

Que ces principes ne font pas obstacle à ce que l'autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache, avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ni à ce qu'elle l'informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser ».

[\(Conseil d'État du 1er octobre 2015, n° 375356\)](#)

Ainsi, le fait d'informer un agent dans un délai raisonnable avant la fin du stage (en l'espèce 2 mois), par le biais d'un rapport hiérarchique, qu'il ne serait pas donné suite à son stage en raison de ses aptitudes professionnelles jugées insuffisantes ne constitue pas une décision de non titularisation.

Conformément au texte, tous les CDI doivent obligatoirement être complétés **par avenant au plus tard le 30 juin 2016**.

Cet avenant est à **transmettre en Préfecture**.

[Vous trouverez sur le site du centre de gestion les modèles de contrats mis à jour.](#)

Fiche de poste, un acte susceptible de recours en annulation

[La décision de la Cour Administrative d'appel de Marseille n° 15MA01527 en date du 3 novembre 2015](#)

affirme qu'une fiche de poste peut être assimilée à une décision affectant substantiellement les responsabilités de l'agent et sa situation administrative.

En l'espèce, la fiche de poste matérialisait un passage à un emploi à temps-partiel avec des missions qui n'entraient pas dans les attributions inhérentes à son cadre d'emplois.

Elle est alors susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux pour excès de pouvoir.

Licenciement pour insuffisance professionnelle au regard des compétences attendues

Dans un arrêt du [8 décembre 2015, la Cour administrative d'appel de Lyon \(n° 14LY00314\)](#) indique les motifs qui peuvent être retenus dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

De nombreuses négligences et erreurs dans l'exercice des missions, des absences qui ne sont pas justifiées, l'incapacité de gérer les priorités inhérentes aux fonctions ou encore des difficultés relationnelles constituent des motifs retenus par la jurisprudence pour fonder une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle au regard des compétences attendues.

Contre-visite et radiation des cadres pour abandon de poste

L'agent en position de congé de maladie n'a pas cessé d'exercer ses fonctions et une lettre adressée à un agent à une date où il est dans une telle position ne saurait, en tout état de cause, constituer une mise en demeure avant licenciement pour abandon de poste.

Toutefois, si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée en application de l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire, alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

[\(Conseil d'État du 11 décembre 2015, n° 375736\)](#)

Une collectivité n'est pas compétente pour suspendre les allocations chômage d'un agent pour défaut de recherche d'emploi

Une Cour d'Appel a jugé « *qu'il résulte des articles L. 5421-3 et R. 5426-3 du code du travail qu'il appartient exclusivement au représentant de l'État de prendre la décision de se prononcer sur le maintien du revenu de remplacement dont le bénéficiaire a été précédemment attribué à un agent privé d'emploi* ».

[\(Cour Administrative d'Appel de DOUAI du 11 février 2016 n° 15DA00750-15DA00857\)](#)

Un maire ne peut donc pas prendre la décision unilatérale de suspendre l'indemnisation d'un agent au motif qu'il ne justifie pas de recherche d'emploi.

En réalité, il appartenait à la collectivité de saisir le représentant de l'État dans le département (service de la préfecture, ou DIRRECTE) afin qu'il apprécie l'existence d'actes répétés de recherche d'emploi faits par l'intéressée.

Refus de poste par un fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles et perte du bénéficiaire des allocations d'assurance chômage

Le Conseil d'État a jugé qu' « *un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté ; que tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration* ». [\(Conseil d'État, 24 février 2016, n° 380116\)](#)

Ainsi, une collectivité peut arrêter de verser les allocations chômage à un agent maintenu en disponibilité dès lors qu'il refuse le premier poste proposé.

L'annulation d'une décision de licenciement ne prive pas l'agent de son droit aux allocations chômage

Le Conseil d'État a jugé « *qu'en vertu des articles L.5422-1 et L.5422-2 du code du travail, applicables aux agents publics des collectivités territoriales, un agent public d'une collectivité territoriale a droit, dans les conditions définies par ces articles, au versement de l'allocation d'assurance qu'elles prévoient, dès lors qu'il doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. Il ne saurait être privé de ce droit au seul motif que la décision prononçant son licenciement a été postérieurement annulée par le juge administratif* ».

[\(Conseil d'État, 11 décembre 2015, n° 386441\)](#)

Ainsi, l'agent a le droit au versement des allocations chômage pendant sa période d'éviction, à savoir entre la décision irrégulière de licenciement et celle de réintégration.

Conditions de reprise des agents affectés à un syndicat mixte

Le Conseil d'État a jugé que lorsqu'un syndicat mixte régi par l'article L.5721-1 du CGCT est dissous, sans que le service pour lequel il avait été constitué ne soit préalablement supprimé, et au cas où ce service est repris par un ou plusieurs membres du syndicat, il appartient à ces derniers, de reprendre les agents employés par le syndicat pour la mise en œuvre du service.

La reprise se fait en fonction de la nouvelle répartition des personnels employés au sein de ce dernier entre les anciens membres du syndicat. Lorsque le service est repris par un seul des membres du syndicat, cette obligation lui incombe en totalité.

Les personnels doivent être replacés en position d'activité dans un emploi de même niveau, en tenant compte de leurs droits acquis.

[\(Conseil d'état du 10 décembre 2015, n° 361666\)](#)