



LA LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE # 19

JUIN -SEPTEMBRE 2019

SOMMAIRE

À LA UNE P.3

- Examens professionnels de la filière culture
- Assurance chômage
- Réforme de l'épargne retraite
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public
- Élargissement du télétravail pour les agents en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse
- Pièces justificatives permettant au fonctionnaire en disponibilité de conserver ses droits à l'avancement

CIRCULAIRES P.10

- La disponibilité
- La période de préparation au reclassement (PPR)

QUESTIONS ÉCRITES P.12

- Annulation d'une sanction disciplinaire et dossier administratif
- Sort des agents en cas de dissolution d'un syndicat mixte
- Demande de destruction d'un compte-rendu d'entretien par l'agent

JURISPRUDENCES P.15

- Indemnisation d'un compte épargne temps
- Suppression d'emploi lors d'un congé parental
- QPC : exclusion temporaire de service et droit aux allocations chômage
- Retenue sur traitement proportionnée à la durée d'absence

A LA UNE

EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FILIÈRE CULTURELLE

Décret n° 2019-846 du 19 août 2019 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal de conservation du patrimoine



Décret n° 2019-847 du 19 août 2019 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade de bibliothécaire principal



Pour rappel : dans le cadre de la réforme du « PPCR », ont été créés deux nouveaux grades, attaché principal de conservation du patrimoine et bibliothécaire principal, accessibles notamment par avancement de grade après l'obtention d'un examen professionnel.

Les deux décrets viennent donc fixer les épreuves et les modalités d'organisation de ces deux examens professionnels. Ils sont, ainsi, conçus de la même façon, à savoir :

- **Une épreuve d'admissibilité** consistant à l'examen d'un dossier constitué par le candidat, et déposé lors de son inscription, permettant au jury d'apprécier le parcours professionnel du candidat et son aptitude à accéder au grade visé.

Ce dossier est établi conformément au modèle type figurant à l'annexe I des décrets. Il comprend :

- une présentation de sa formation initiale, de sa formation statutaire, de sa formation professionnelle tout au long de la vie et de son niveau de qualification ;
- une présentation de son parcours professionnel ;
- une présentation des acquis de son expérience professionnelle, de ses aptitudes et de sa motivation en matière de conduite de projets culturels et d'encadrement ;
- un rapport de 2 pages maximum présentant une réalisation professionnelle de son choix.

- **Une épreuve d'admission** consistant à un entretien de 35 minutes (dont 10 minutes de présentation du candidat) avec le jury destiné à apprécier les motivations du candidat, son expérience professionnelle ainsi que son aptitude à exercer les missions et les responsabilités dévolues du grade et notamment :
 - son expertise technique ;
 - ses aptitudes et sa motivation en matière de conduite de projets culturels et d'encadrement ;
 - sa connaissance des collectivités territoriales et de leur action en matière de culture.

ASSURANCE CHÔMAGE

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage



Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi



En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, deux décrets viennent déterminer les nouvelles règles d'assurance chômage qui s'appliqueront aux agents du secteur public comme aux salariés du secteur privé.

Le décret 2019-797 abroge et remplace la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et sera applicable pour les toutes les fins de contrat à compter du 1er novembre 2019.

Il modifie en particulier la durée minimale d'affiliation exigée pour s'ouvrir des droits au chômage ainsi que le seuil permettant un rechargement des droits.

La durée minimale d'affiliation exigée pour bénéficier de l'ARE est désormais fixé au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, soit 6 mois travaillés (contre 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées auparavant, soit 4 mois) :

- au cours des 24 mois (et plus 28) qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

Par ailleurs, pour bénéficier du rechargement de ses droits, un allocataire devra avoir retravaillé pendant une période de 6 mois travail au lieu d'un mois précédemment.

Le décret met en place la dégressivité des allocations. Ainsi, tous les allocataires de moins de 57 ans bénéficiant d'une allocation journalière égale ou supérieure à 84,33 € se verront appliquer une dégressivité de 30% de leur allocation à partir du 7ème mois ou 183ème jour d'indemnisation.

A compter du 1er avril 2020, le mode de calcul change. Le salaire journalier de référence s'obtient en divisant le salaire de référence (sur les 24 ou 36 derniers mois) par le nombre de jours calendaires à partir de la première période d'emploi de la période de référence (24 ou 36 mois).

L'allocation journalière est toujours égale à 40,4% du salaire journalier de référence auquel s'ajoute 12€ ou 57% du salaire journalier de référence si la somme obtenue par le premier calcul est inférieure.

Le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à 29,26 € ni être supérieur à 75% du salaire journalier de référence.

Enfin, le décret 2019-796 ouvre l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel justifiant d'un caractère réel et sérieux.

Il crée également, à titre expérimental, un journal de la recherche d'emploi qui obligera chaque allocataire, lors de sa réinscription mensuelle à Pôle Emploi, à renseigner l'état d'avancement de sa recherche d'emploi, de formation ou de création, de reprise et de développement d'entreprise.

RÉFORME DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite



Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite



L'ordonnance, prise en application de la loi PACTE du 22 mai 2019, instaure la suppression des Perp, Perco et autres produits existants en France, dont celui de Préfon-retraite, au profit d'un Plan Epargne Retraite (PER) universel.

Les principes fondamentaux de cette réforme sont :

- La portabilité des droits acquis sur les différents produits ;
- L'assouplissement des modalités de sortie au choix soit en rente soit en capital ;
- La stimulation de la concurrence sur ce marché par une ouverture de tous les produits d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs et aux fonds de retraite professionnelle supplémentaire

Selon le rapport « *certaines produits réservés à des publics ciblés, comme le contrat « Préfon » pour les agents publics, pourront conserver leur gouvernance spécifique* ».

Il est également prévu la possibilité pour les épargnants disposant d'un produit d'épargne retraite actuel (comme le Préfon) de transférer leur épargne vers un nouveau plan d'épargne retraite.

L'ordonnance renvoie à deux dates d'entrée en vigueur :

- La date à compter de laquelle les nouveaux produits pourront être commercialisés, fixée au plus tard au 1er janvier 2020 ;
- La date d'entrée en vigueur de la fin de la commercialisation des anciens produits, fixée au plus tard au 1er décembre 2020.

A noter qu'un projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance pour lui donner force légale.

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



Le décret précise les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Il fixe le pourcentage maximum de la contribution exigible des employeurs publics que peut atteindre le montant de la déduction relative aux dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur, à compter du 1er janvier 2020.

Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public



Le décret précise le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à [l'article L. 5212-12 du code du travail](#) lorsqu'elles dépassent le seuil de 20 agents publics.

Il est fixé à trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins 20 agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs (à compter du 1er janvier 2020).

ÉLARGISSEMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ET LES FEMMES EN ÉTAT DE GROSSESSE

Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats



Le décret étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun.

Ainsi, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum, aux 2 jours de présence hebdomadaire obligatoire sur le lieu de travail. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

En outre, le décret précise également que dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

Enfin, il convient de rappeler qu'une délibération demeure nécessaire afin de mettre en place le télétravail au sein d'une collectivité.

PIÈCES JUSTIFICATIVES PERMETTANT AU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ DE CONSERVER SES DROITS À L'AVANCEMENT

Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale



Attendu depuis le [Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, cet arrêté vient préciser les pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale.

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité, au sens du [1° de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé](#).

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

- Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions prévues au [2° de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé](#).

De son côté, le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise en application de [l'article 23 du décret du 13 janvier 1986](#) susvisé conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles indiquées ci-dessus, doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Les pièces requises doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens, au plus tard au 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

CIRCULAIRES

LA DISPONIBILITÉ

7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité



La DGAFP a mis en ligne 7 fiches pratiques afin d'expliquer la réforme de la disponibilité intervenue suite à la loi du 5 septembre 2018 et à la parution du décret du 27 mars 2019 notamment en ce qui concerne les modalités de maintien des droits à l'avancement ou encore les nouvelles dispositions relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

Note d'information du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au classement



Depuis la parution du décret du 5 mars 2019, **les fonctionnaires inaptes peuvent bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR)**. Ce dispositif, dont le principe a été posé par une ordonnance du 19 janvier 2017, permet d'octroyer aux fonctionnaires une PPR d'un an avec traitement, assimilée à du travail effectif (article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Cette note détaille le champ d'application de ce nouveau dispositif et est composée de 7 fiches.

Ainsi, elle vient notamment préciser que « *la PPR vise à préparer et, le cas échéant à qualifier son bénéficiaire à **l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement**. Elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé* »

Il convient de préciser que la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement nécessite que « *dès l'engagement de l'agent à suivre la PPR, l'autorité territoriale de gestion de l'agent établit un arrêté plaçant le fonctionnaire en situation de PPR* ».

Elle précise encore que « *l'accompagnement du fonctionnaire consiste avec, le cas échéant, l'assistance du conseiller en évolution professionnelle ou d'un autre conseil au choix de l'agent, et d'une équipe pluridisciplinaire ou d'une cellule de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle, à construire en lien avec l'agent concerné un nouveau projet professionnel* ».

Elle rappelle que le contenu de la préparation au reclassement doit tenir compte du projet professionnel de l'agent et être en adéquation avec l'emploi auquel il se destine.

L'agent pourra ainsi prétendre à différentes formations (CPF, perfectionnement, conge de bilan de compétences, VAE ...) à des périodes d'observations ou d'immersion.

La note confirme que si le traitement de l'agent en PPR est maintenu, celui de régime indemnitaire n'est en revanche pas garanti.

De la même façon, elle précise que la période continue d'un an du PPR ne peut pas être suspendue par les différents congés de l'agent (maladie, annuels, RTT, maternité ...) ou même proratisée en raison d'une quotité de travail inférieure à temps complet.

Le CDG 60 accompagne les collectivités qui lui sont affiliées dans ce dispositif en mobilisant les compétences techniques de sa cellule « *maintien dans l'emploi* ».

QUESTIONS ÉCRITES

ANNULATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE ET DOSSIER ADMINISTRATIF

QE Sénat n° 08890 JO Sénat du
18/04/2019



Dans l'hypothèse où une juridiction administrative annule une sanction disciplinaire, plusieurs cas de figure méritent d'être distingués selon le motif de l'annulation.

Si l'annulation a été prononcée en raison d'un vice de forme ou de procédure, par exemple l'agent n'a pas été informé de son droit à consultation de son dossier, l'autorité territoriale peut, à raison des mêmes faits, prendre une nouvelle décision de sanction en tenant compte des irrégularités relevées par le juge.

Si la sanction a été annulée en raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction doit être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Dans ces cas, les pièces afférentes à la procédure disciplinaire n'ont pas à être retirées du dossier individuel de l'agent.

A l'inverse, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits reprochés ne constituent pas une faute, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences et retirer toutes les pièces faisant mention de la décision de sanction qui a fait l'objet d'une annulation (CAA Paris, chambre 4, 12 mars 2019, n° 18PA00007). En effet, « *la décision par laquelle le juge administratif annule la sanction infligée (...) implique nécessairement que toute mention de cette sanction annulée soit supprimée du dossier de l'intéressé* ».

SORT DES AGENTS EN CAS DE DISSOLUTION D'UN SYNDICAT MIXTE

QE Sénat n° 08810 JO Sénat du
23/05/2019



La Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales rappelle tout d'abord les dispositions de l'article L. 5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qui prévoient qu'en cas de dissolution d'un syndicat de communes, « *la répartition des personnels concernés entre les communes membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes* ».

Cette règle de non dégagement des cadres protège tous les fonctionnaires. Elle implique la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (CE, n° 65119, 19 décembre 1986).

S'agissant des contractuels, cette obligation n'existe pas du fait de l'absence d'appartenance à un cadre d'emplois. Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016), notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Il appartient aux communes ou aux EPCI membres, dans le cadre de l'accord qu'ils doivent rechercher, ou au préfet, s'il est conduit à arbitrer en absence d'accord, de fixer des règles équitables de répartition des agents après avis de la CAP.

Cette répartition figure dans l'arrêté de dissolution. Un agent qui refuserait de rejoindre son service d'affectation pourrait être regardé comme ayant rompu le lien avec celui-ci et ainsi faire l'objet d'une radiation des cadres

des cadres ou des effectifs par l'administration d'accueil, seule à même de constater l'abandon de poste (CE, n° 184601, 15 mars 1999).

Dans cette hypothèse la procédure de radiation pour abandon de poste devra être respectée (mise en demeure...).

DEMANDE DE DESTRUCTION D'UN COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PAR L'AGENT

QE Sénat n° 06891 JO du Sénat du 23
mai 2019



Un compte rendu d'entretien entre une autorité hiérarchique et un agent, dans la mesure où il concerne la situation administrative de l'intéressé, doit être versé dans son dossier individuel, sachant que l'agent a la possibilité de demander par écrit, à tout moment, à consulter son dossier et n'a pas à motiver sa demande. Dans ce cas, il est de bonne pratique administrative d'informer l'agent que ce document sera versé à son dossier.

L'article 13 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique prévoit que l'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité territoriale, soit lors de la consultation, soit ultérieurement.

Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné. Ainsi un agent est fondé à demander le retrait de son dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical ou de documents présentant un caractère injurieux ou diffamatoire.

Toutefois, l'agent ne peut demander ni le retrait ni la destruction du compte rendu d'un entretien avec l'autorité hiérarchique dès lors que ce document concerne sa situation administrative.

JURISPRUDENCES

INDEMNISATION D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CAA Lyon 2 Mai 2019 n° 17LY00649



En l'espèce, un agent contractuel au sien d'un conseil départemental a sollicité, à la fin de son contrat, le versement d'une indemnité destinée à compenser les jours de congés non pris cumulés sur son compte épargne-temps, faute d'avoir pu les utiliser du fait de l'administration.

Toutefois, aucune délibération du conseil départemental ne prévoyait l'indemnisation des jours épargnés en fin de contrat, d'autant que l'assemblée départementale avait adopté un règlement intérieur relatif au compte épargne-temps qui prévoit que le compte épargne-temps ne peut faire l'objet d'une compensation financière.

De ce simple fait, la Cour rejette la demande formée par l'agent et rappelle également qu'« aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'autorité territoriale d'informer les agents sur les conditions de clôture de leur compte épargne-temps ».

Analyse :

Cette espèce s'inscrit dans la même ligne que la jurisprudence administrative sur les possibilités d'indemnisation d'un CET.

Ainsi, les agents des collectivités territoriales ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur CET que si une délibération a prévu une telle possibilité.

Par suite, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un CET à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, l'autorité a compétence liée pour rejeter cette demande.

Sur ce point, le Conseil d'état avait déjà jugé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'a pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions (en l'occurrence un départ à la retraite) et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation (CE 23 novembre 2016, n° 395913).

SUPPRESSION D'EMPLOI LORS D'UN CONGÉ PARENTAL

CAA Nancy 14 mai 2019 n° 17NC01028



En l'espèce, un syndicat mixte a supprimé le poste d'un adjoint technique alors que ce dernier était placé en congé parental pour une durée d'un an.

A la fin de son congé, l'agent a été réintégré en surnombre au sein du syndicat. Par la suite, le Président du syndicat a saisi le Président du centre de gestion (CDG) compétent d'une demande de prise en charge de l'agent sur le fondement de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, faute d'avoir pu le reclasser dans le délai d'un an suivant sa réintégration.

Le Président du CDG a refusé de faire droit à cette prise en charge, ce qu'a contesté devant le juge le syndicat.

La Cour valide la décision de rejet du Président du Centre de gestion en retenant que « *cette suppression est intervenue alors que l'intéressé se trouvait en congé parental. L'agent ne peut, ainsi, être regardé comme ayant été affecté sur un emploi supprimé au sens des dispositions précitées de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984* » donnant lieu à prise en charge par le CDG.

Selon la juridiction, le fonctionnaire en congé parental est placé hors de son administration ou service d'origine, à l'expiration de ce congé, ce dernier est réintégré dans son administration d'origine.

Par ailleurs, si le fonctionnaire peut être réaffecté dans son ancien emploi, une telle réaffectation est conditionnée par l'existence d'une demande en ce sens de l'intéressé. La réaffectation sur l'ancien emploi de l'agent n'est donc pas automatique.

De ce fait, un fonctionnaire placé en congé parental ne peut être regardé comme étant toujours, au moment de sa réintégration, affecté sur l'emploi qu'il occupait avant son départ en congé parental.

Analyse :

Les dispositions de l'article 97 n'ont vocation à s'appliquer qu'aux seuls fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé, ce qui n'est pas le cas d'un agent de retour d'un congé parental dont le poste a été supprimé en son absence.

Dès lors, le centre de gestion n'était pas tenu de prendre en charge le fonctionnaire au titre de ces dispositions.

Sur ce point, il faut d'ailleurs préciser que l'article 34 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions dispose expressément : « *lorsque la collectivité ou l'établissement public d'origine sont affiliés à un centre de gestion, ce dernier peut, le cas échéant, demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères fixés au premier alinéa ci-dessus* ».

QPC : EXCLUSION TEMPORAIRE DE SERVICE ET DROIT AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE

CE 3 juin 2019 n° 424377



Un agent s'étant vu infliger une exclusion temporaire de de fonctions pour une durée de 2 ans a sollicité de son employeur la délivrance de l'attestation destinée à Pôle Emploi afin de pouvoir solliciter, sur le fondement de l'article L. 5422-1 du code du travail, le bénéfice d'un revenu de remplacement. Le maire a refusé de faire droit à sa demande.

Dans le cadre d'un contentieux, l'agent a formé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) dirigée contre l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, en ce que ses dispositions feraient obstacle à l'attribution du revenu de remplacement prévu par l'article L. 5422-1 du code du travail.

La juridiction rappelle que *« si une sanction d'exclusion temporaire ... entraîne pour l'agent la cessation provisoire de ses fonctions et la privation, pour la même durée, de la rémunération qui leur est attachée, elle n'a pas pour effet de le priver de son emploi, l'agent conservant son emploi pendant la période d'exclusion et étant réintégré dans ses fonctions au terme de cette période »*.

Elle juge également que si les dispositions de l'article 89, telles qu'interprétées par la jurisprudence du Conseil d'Etat, ne permettent pas à l'agent exclu temporairement de prétendre, pendant la période où court cette sanction, à l'allocation d'assurance, elle n'a pour effet d'empêcher ce dernier de percevoir un revenu pendant cette même période.

En effet, l'exécution de la sanction ne fait pas obstacle à ce que l'agent public exerce, tout en conservant son emploi public, un autre emploi, ou à ce qu'il sollicite le bénéfice du revenu de solidarité active (RSA).

Le Conseil d'Etat rejette donc cette question qui n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux.

Analyse :

Cette décision vient donc confirmer qu'une exclusion temporaire de fonctions, quelle que soit sa durée, ne peut pas ouvrir droit au bénéfice du revenu de remplacement.

Pour rappel, le Conseil d'Etat avait déjà considéré que si une sanction d'exclusion temporaire prononcée à l'encontre d'un agent entraîne pour celui-ci la privation de la rémunération attachée à son emploi, elle n'a pas pour effet de le priver, au sens des dispositions de l'article L.5424-1 du code du travail, de cet emploi, puisqu'il a un droit à réintégration au terme de la période d'exclusion (CE 29 janvier 2003, n°227770)

RETENUE SUR TRAITEMENT PROPORTIONNÉE À LA DURÉE DE L'ABSENCE

CAA Paris 29 mai 2019 N° 17PA20981



En l'espèce, les supérieurs hiérarchiques d'un adjoint administratif ont constaté que celui-ci n'était pas présent entre 9h10 et 9h20 sur son lieu de travail. En raison de cette absence injustifiée, l'autorité a infligé à l'agent une exclusion temporaire de fonctions de trois jours ainsi qu'une retenue sur salaire d'un trentième de son traitement.

La Cour confirme l'annulation des deux décisions de l'autorité territoriale.

En ce qui concerne la retenue sur son traitement, la Cour rappelle que la règle du trentième indivisible n'est pas applicable aux agents de la fonction publique territoriale, « *il s'ensuit qu'à défaut de dispositions législatives applicables aux agents territoriaux précisant le régime de cette retenue pour absence de service fait, son montant doit être proportionné à la durée de l'absence de service fait, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle cette absence a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée* ».

L'autorité ne pouvait donc pas retenir un trentième du traitement mensuel de l'agent pour une absence d'une dizaine de minutes sur son lieu de travail.

Analyse :

Si l'absence de service fait par un fonctionnaire territorial donne certes lieu à une retenue sur son traitement qui ne constitue d'ailleurs qu'une simple mesure comptable qui n'a pas être motivée, elle doit, néanmoins, être proportionnée à la durée de cette absence.

En effet, la règle du trentième indivisible, édictée par la loi du 29 juillet 1961 selon laquelle « *l'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité* », n'est, en l'état, applicable qu'aux seuls agents de la fonction publique d'Etat.