

# Lettre d'actualités statutaires n° 24 Juin - Juillet - Août 2020

## Edito :

En cette rentrée « masquée », le mot d'ordre est « *la reprise de l'activité* » avec, néanmoins, l'application de [nouvelles règles sanitaires et organisationnelles rappelées par le Premier Ministre dans sa circulaire du 1<sup>er</sup> septembre dernier](#).

Cette lettre est l'occasion de faire le tour des actualités statutaires parues pendant cette période estivale au premier plan desquelles le décret sur le régime d'assurance chômage applicable aux agents publics.

En effet, l'indemnisation de la perte d'emploi des agents publics est désormais régie par un texte spécifique qui reprend pour l'essentiel les principes posés par la jurisprudence administrative et ce dans un souci de clarification.

Notons également la parution du décret permettant la titularisation des fonctionnaires stagiaires qui n'ont pu effectuer leur formation d'intégration avant le 31 décembre 2020 ou encore celui sur la réforme des congés bonifiés pour les agents ultra-marins.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

**Notez dans vos agendas** que, faute de pouvoir venir à votre rencontre, un nouveau « Webinaire » sera organisé le jeudi 1<sup>er</sup> octobre prochain de 14h à 16h afin d'évoquer avec vous cette actualité, pour vous inscrire [cliquez-ici](#).

## Sommaire

<b>Textes législatifs et réglementaires :</b> .....	2
➤ <b>Ajustement statutaire à la suite de la crise sanitaire</b> .....	2
➤ <b>Titularisation : report des formations d'intégration</b> .....	3
➤ <b>Réforme des congés bonifiés</b> .....	4
➤ <b>Financement de l'apprentissage par le CNFPT</b> .....	5
➤ <b>Formation des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans</b> .....	5
➤ <b>Assurance chômage dans le secteur public</b> .....	6
<b>Questions écrites :</b> .....	8
➤ <b>Fonctionnaire à temps non complet et temps partiel</b> .....	8
➤ <b>Rupture conventionnelle d'un fonctionnaire à temps non complet</b> .....	8
<b>Jurisprudences :</b> .....	8
➤ <b>Disponibilité et licenciement en cas de refus d'offres d'emplois</b> .....	8
➤ <b>Réintégration d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel</b> .....	9

## **Textes législatifs et réglementaires :**

### ➤ **Ajustement statutaire à la suite de la crise sanitaire**

[Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#)

Parmi les dispositions de cette loi « *fourre-tout* », certaines sont relatives à la fonction publique territoriale (articles 19 à 21) :

- Sur la durée de service discontinuée pour l'octroi d'un CDI :

L'article 3-4 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est complété de la façon suivante : « *Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fonctionnement de l'article L.3131-12 du Code de la santé publique n'est pas prise en compte* ».

**Pour rappel :** la durée de services publics de six ans pour permettre la transformation d'un CDD en CDI, prend en compte les services accomplis de manière discontinuée à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

La période d'état d'urgence sanitaire liée à la Covid-19, entrée en vigueur le 24 mars jusqu'au 10 juillet 2020, n'est donc pas pris en compte dans le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats.

- Mise à disposition gratuite d'agent territoriaux à un établissement de santé :

L'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984 est complété afin de permettre la mise à disposition gratuite d'un agent territorial auprès de l'un des établissements de santé mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Mais uniquement, lorsque cette mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.

- Test de dépistage de la Covid-19 par des médecins de prévention :

L'article 21 de la loi prévoit que dans la fonction publique, le médecin de prévention peut procéder à des tests de dépistage du covid-19, selon un protocole défini par un arrêté du ministre chargé de la santé.

- Report des dates de fin des expérimentations prévues pour les agents en situation de handicap

Comme évoqué dans [notre lettre d'actualités n° 23](#), les dispositifs dérogatoires de détachement ou de titularisation, respectivement pour les fonctionnaires et les apprentis en situation de handicap, initialement prévue pour une durée de 5 ans, sont désormais prévus pour une durée de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026 pour l'expérimentation de l'accès par la voie de détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur pour les agents en situation de handicap et jusqu'au 7 août 2025 pour l'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap.

## ➤ Titularisation : report des formations d'intégration

Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 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

Annoncé par le Gouvernement pendant la période d'état d'urgence sanitaire, le décret permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires, malgré le fait qu'ils n'aient pu suivre leur formation d'intégration, est paru.

Il concerne :

- La plupart des cadres d'emplois (voir liste en annexe du décret, les A+ sont exclus) :

Ainsi, la titularisation d'un stagiaire qui doit intervenir au plus tard au 31 décembre 2020 n'est plus subordonnée à l'obligation d'avoir effectué sa formation d'intégration si elle n'a pu se dérouler entre le 17 mars et le 31 décembre 2020.

Dans ce cas, la formation d'intégration devra être réalisée, postérieurement à la titularisation, avant le 30 juin 2021.

Compte-tenu de la durée de stage fixé généralement à un an, cette dérogation ne s'applique donc pas aux fonctionnaires stagiaires nommés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou postérieurement puisque leur titularisation ne pourra intervenir au plus tôt qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit après la date fixée par le décret.

- La police municipale (agent, directeur et chef de service de PM) :

Les cycles de formation initiale de ces cadres d'emplois (dont la durée peut varier entre 80, 120 ou 183 jours) alternent des sessions d'enseignement théorique et de stages pratiques d'application.

Dans ce cadre, les stagiaires peuvent bénéficier, sur décision du CNFPT, de deux mesures dérogatoires (qui peuvent se cumuler) à savoir :

- La comptabilisation, au titre des stages pratiques, des services accomplis par le stagiaire auprès de sa collectivité. Sous réserve de la production par la collectivité d'une évaluation de stage qui sera prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage et qui sera communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur.

**A noter que** le texte ne fixe ni limite ni durée dans la prise en compte de ces services.

- Une dispense d'une durée maximale de 15 jours pour les enseignements théoriques.

Pour en bénéficier, **ils doivent néanmoins remplir deux conditions** :

- Avoir commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020,
- Leur titularisation doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020.

Les enseignements théoriques non suivis pourront, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure.

Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du même code.

Les dispositions du décret entrent en vigueur au 24 août 2020.

## ➤ Réforme des congés bonifiés

[Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée](#)

Le décret 2020-851 vient réformer, à compter du 5 juillet 2020, le dispositif d'attribution des congés bonifiés pour les agents ultra-marins avec pour objectif de moderniser ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.

### - Sur la durée :

La durée maximale du congé est donc réduite passant de 65 jours (dont 35 de bonification) à **31 jours consécutifs**.

Parallèlement, la durée minimale de service ininterrompue pour pouvoir prétendre à un congé bonifié est également réduite passant de 36 mois de services ininterrompus à **24 mois** désormais.

Les différents congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, y compris la durée d'un congé bonifié (sauf le congé de longue durée), n'interrompent pas la durée de service prise en compte pour l'ouverture du droit au congé bonifié.

Un nouveau congé bonifié pourra donc être accordé à l'agent lorsque celui-ci aura repris pendant deux ans son service après la date de début de son précédent congé bonifié.

### - Sur les bénéficiaires :

Le congé bonifié n'est plus dû aux fonctionnaires originaires des départements d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, mais aux fonctionnaires « **dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant en métropole** ».

Pour rappel, la [circulaire FP n° 2129 du 03 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés](#) précise les principaux critères dégagés par la jurisprudence permettant aux agents d'apporter la preuve de la détermination de leur centre des intérêts moraux et matériels, comme par exemple :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de la résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- ...

### - Sur le remboursement des frais :

Les frais de transport, voyage aller et retour entre le territoire européen de la France où l'intéressé exerce ses fonctions et la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels, sont pris en charge par l'employeur

Ces frais sont intégralement pris en charge pour l'agent bénéficiaire et pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Ils sont intégralement pris en charge pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité, dont les revenus n'excèdent pas un plafond fixé par l'arrêté du 2 juillet 2020 précité à 18 552 € bruts par an.

Le montant annuel des revenus du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un PACS pris en compte correspond au revenu fiscal de référence de l'année civile précédant l'ouverture du droit à congé bonifié de l'agent public bénéficiaire.

L'intéressé qui remplit les conditions de prise en charge des frais de transport peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier de cette prise en charge dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture de son droit à congé bonifié.

**A noter** qu'à titre transitoire, les fonctionnaires qui, au 5 juillet 2020, remplissent les conditions fixées par l'ancienne réglementation, peuvent opter entre le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions de l'ancien dispositif ou pour l'application immédiate du nouveau régime.

### ➤ **Financement de l'apprentissage par le CNFPT**

[Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

[Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprentis fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de la loi de transformation de la Fonction Publique du 9 août 2019, à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics en relevant.

Il s'applique aux contrats signés à compter du 2 janvier 2020, à l'exception de ceux qui sont la continuation d'un contrat antérieur, ayant été résilié, concernant les mêmes parties et portant sur la même formation.

L'arrêté précité fixe, quant à lui, le montant maximal de la contribution du CNFPT à la prise en charge des frais de formation des apprentis à 25 millions d'euros pour l'année 2020. Ce montant sera réexaminé chaque année.

### ➤ **Formation des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans**

[Décret n° 2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans](#)

Pris en l'application de l'article 14 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, ce décret, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, précise le contenu de la formation continue commune aux professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans.

Il précise les thématiques de la formation et le contenu des modules.

Dans la FPT, les modules de formation s'inscrivent dans les actions de professionnalisation obligatoire tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale et sont donc financés par la cotisation versée par les employeurs au CNFPT.

## ➤ **Assurance chômage dans le secteur public**

### Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

Le décret définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du décret.

- **Les cas permettant l'ouverture des droits aux chômages :**

Selon l'article 1 : Deux nouveaux cas de départ volontaire ouvrent droit à indemnisation :

- 1) La **rupture conventionnelle**,
- 2) La **démission** régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service **donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire**.

Selon l'article 2 : Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

- 1) Les agents publics **radiés d'office des cadres** ou les personnels de droit public ou de droit privé **licenciés pour tout motif, sauf en cas d'abandon de poste et pour les fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire** de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée (c'est-à-dire à la suite d'une décharge de fonction pour un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel) ;
- 2) Les personnels de droit public ou de droit privé **dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur** ;
- 3) Les personnels de droit public ou de droit privé **dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur** ;

Dans ces 3 premiers cas, lorsque les privations d'emploi interviennent au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine (au cours d'une disponibilité ou d'un congé sans traitement), les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci.

- 4) **Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie** ;

**A noter :** l'article 4 prévoit que ces périodes de disponibilité d'office sont prises en compte pour déterminer l'ouverture des droits à indemnisation si elles ont été indemnisées au titre du régime spécial de sécurité sociale par les prestations en espèces (versement d'une indemnité de coordination, d'une Allocation d'Invalidité Temporaire).

- 5) Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou **maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré** en cas d'impossibilité pour cet employeur, **faute d'emploi vacant**, de les réintégrer ou de les réemployer.

Dans ce cas, l'agent maintenu en disponibilité ou en congé, faute d'emploi vacant, est dispensé de recherche d'emploi.

Selon l'article 3 : Sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi :

- 1) Les personnels de droit public ou de droit privé **ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime**;

- 2) Les personnels de droit public ou de droit privé **ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime** lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

- Détermination de la rémunération de base :

**Le salaire de référence servant de base au calcul** de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite du plafond fixée par le code du travail.

Sur demande de l'agent, les périodes de rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence.

- L'Aide à la Reprise ou à la Création d'entreprise (ARCE) :

L'article 5 du décret prévoit qu'en cas de reprise ou de création d'entreprise, l'allocation peut être servie, sur la demande de l'intéressé, dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ARCE fixées par le Règlement d'assurance chômage.

Dans ce cas, le montant des allocations chômage dont bénéficie l'allocataire est versé sous forme de capital en deux fois.

- Cas de cessation de versement des allocations :

En plus des cas de cessation de versement du revenu de remplacement prévu par le code du travail, le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :

- 1) **Dépassent la limite d'âge** qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à l'âge augmenté défini au 2° de cet article L. 5421-4 ;
- 2) Bénéficient d'une pension de retraite de droit direct, **sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres** ou des contrôles ;
- 3) Sous réserve des règles de cumul prévues par le code du travail et à l'exception du cas prévu à l'article 5 du présent décret (ACRE voir ci-dessus), **exercent une activité professionnelle**, y compris pour les agents publics maintenus en disponibilité ou en congés non rémunérés, faute d'emploi vacant ;
- 4) **Refusent d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables**, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;
- 5) Bénéficient, sur leur demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail (comme une demande de renouvellement de disponibilité), y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

## Questions écrites :

### ➤ Fonctionnaire à temps non complet et temps partiel

[QE n° 14007 Sénat JO 28 mai 2020](#)

Dans sa réponse, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics rappelle que « *les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, ces derniers sont exclus du bénéfice des dispositions relatives au temps partiel sur autorisation* »

Ils peuvent, néanmoins, bénéficier d'un temps partiel de plein droit (d'une part, pour élever un enfant né ou adopté jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et, d'autre part, pour donner des soins à un conjoint, enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave)

### ➤ Rupture conventionnelle d'un fonctionnaire à temps non complet

[QE n° 14787 Sénat JO 9 juillet 2020](#)

Interrogé par un Sénateur pour obtenir des clarifications sur le dispositif de rupture conventionnelle applicable aux agents nommés sur des emplois à temps non complet, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics rappelle que ce nouveau dispositif expérimental issu de la loi de transformation de la Fonction Publique : « *s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs* »

« *Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. **Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.** La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.*

De la même façon, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture**, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, **la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence.** En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date ».

## Jurisprudences :

### ➤ Disponibilité et licenciement en cas de refus d'offres d'emplois

[CE 25 juin 2020 n° 421399](#)

En l'espèce, un adjoint administratif d'une commune qui avait été placée en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée d'un an, a sollicité sa réintégration anticipée. Faute d'emploi vacant, il a été maintenu en disponibilité d'office.



Par la suite, le Maire de la commune a informé l'agent de la vacance de trois postes correspondant à son statut en y joignant trois fiches de poste. Ce même courrier l'invitait à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de « *faciliter l'examen de votre candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chefs de service concernés* » et précisait « *qu'un entretien avec chacun d'eux sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes* ».

L'agent n'ayant pas donné suite, le Maire a par arrêté prononcé, après avis de la commission administrative paritaire, son licenciement au motif qu'il avait refusé successivement trois postes.

L'agent a alors contesté cette décision. Si le Tribunal et la Cour d'Appel ne lui ont pas donné raison en rejetant sa requête, le Conseil d'État censure l'arrêt de la Cour d'Appel en considérant qu'elle a commis une erreur de qualification juridique.

En effet, la haute juridiction rappelle que « *le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération* ».

Ainsi, le courrier qui subordonne le recrutement de l'agent à la réalisation de différentes conditions (candidature, entretien ...) soumises à l'appréciation de la commune ne constitue pas une proposition d'embauche ferme et précise pouvant justifier un licenciement.

#### **Analyse :**

Le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles, d'une durée inférieure à trois années, a le droit d'obtenir sa réintégration dans l'un des trois premiers emplois devenus vacants que la collectivité est tenue de lui proposer. Cette réintégration doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

Ce n'est donc que dans le cas où l'agent refuse successivement trois offres d'emplois fermes et définitives de son employeur qu'il pourra être licencié.

Dans ce cadre, le Conseil d'État procède, comme en l'espèce, à un contrôle de qualification juridique des faits sur le caractère ferme et précis.

Notons enfin que dès le 1<sup>er</sup> refus, le fonctionnaire ne pourra pas être regardé comme ayant été maintenu en disponibilité pour des motifs indépendants de sa volonté ni, par suite, comme ayant été involontairement privé d'emploi et qu'il ne pourra donc pas percevoir les allocations chômage.

#### **➤ Réintégration d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel**

[CE 8 juillet 2020 n° 423759](#)

En l'espèce, un ingénieur territorial, détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques d'une commune, s'est vu décharger de fonctions par le Maire et a été réintégré dans son grade.

L'agent a alors sollicité et obtenu son licenciement en application des articles 53 et 98 de la loi du 26 janvier 1984.

Parallèlement, ce dernier a introduit un recours tendant à la réparation des préjudices financiers et de carrière résultant des fautes commises par la commune lors de sa réintégration, lui reprochant notamment de lui avoir indiqué à tort qu'il n'y avait pas d'autres postes vacants correspondant à son grade au sein de la commune et de ne pas lui avoir proposé un poste d'ingénieur vacant.

Le Tribunal puis la Cour d'Appel ont rejeté sa requête en considérant que les deux autres postes vacants d'ingénieur au sein de la commune avaient de toute façon été pourvus avant la prise d'effet de la fin du détachement.

Le Conseil d'Etat censure cette décision en considérant que la Cour a commis une erreur de droit en jugeant que la commune n'était pas tenue de proposer à l'agent les postes d'ingénieur déclarés vacants, au motif qu'ils avaient été pourvus et qu'ils n'étaient plus vacants à la date de la fin de sa période de détachement, alors qu'il appartenait à la Cour de rechercher si ces postes correspondaient à des emplois vacants à la date à laquelle le conseil municipal avait été informé de la fin du détachement ou s'ils étaient devenus vacants ultérieurement.

#### **Analyse :**

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat apporte des précisions sur les conditions de réintégration d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel selon que celui-ci relève ou non de sa collectivité d'origine.

Ainsi, dans le cas où le fonctionnaire est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité d'origine, il appartient à celle-là, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité informe son organe délibérant, en application de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Dès lors, le fait que les emplois d'ingénieur étaient pourvus à la date de fin du détachement ne peut être opposé à l'agent alors que la collectivité aurait du prendre en compte les postes vacants à la date d'information du conseil municipal (pour rappel : la fin du détachement intervient le premier jour du troisième mois suivant cette information)

Par ailleurs, dans le cas où le fonctionnaire est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité d'origine, il appartient à celle-là de prendre en compte les postes vacants à la date où cette collectivité est informée de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Rappelons également que la collectivité n'a pas à tenir compte d'une quelconque spécialisation du poste ou du fonctionnaire pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade ([CAA Bordeaux, 14 mars 2006, n°02BX01439](#)).

Enfin, **la réintégration du fonctionnaire déchargé ne doit pas être fictive ou être effectuée sur un emploi dénué de consistance** (CAA de Paris, 3 novembre 2015, n° 14PA02892).

En effet dans ce cas, l'agent pourrait solliciter l'annulation de sa réintégration sur un emploi « *vide de sens* » en arguant que cette décision n'aurait été prise que pour le priver, par exemple, du bénéfice du congé spécial.