



---

## SOMMAIRE

---

### Jurisprudences

- 1/ Le reclassement, principe général applicable à tous les agents publics ? (page 2)
- 2/ Fin de disponibilité et chômage (page 2)
- 3/ Faute dans l'exercice de la protection fonctionnelle (page 3)
- 4/ Limite au droit de grève (page 3)
- 5/ Ne pas confondre DIF et congé de formation professionnel (page 4)
- 6/ Révocation annulée... sans frais (page 4)
  
- 7/ Fin de détachement, qui est compétent ? (page 4)

### Règlementation

- 1/ Un procès-verbal pour réhabiliter l'agent suspendu (page 5)
- 2/ Lutte contre les discriminations sexuelles (page 5)
- 3/ CDD - réévaluation de la rémunération tous les 3 ans (page 5)
- 4/ Fiscalité de la concession de logement (page 5)

### Edito

Que ce soit au titre de la jurisprudence ou de la réglementation, le millésime 2016 du droit de la fonction publique aura été abondant.

Peu de Grands Crus, mais de nombreuses appellations à surveiller en attendant le **CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE** (d'ici la mi-avril 2017 ?) annoncé par la très dense loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (v. notre lettre d'information spéciale loi du 20 avril 2016).

Sans prétendre à l'exhaustivité, quelques échantillons choisis, dont certains à consommer sans modération.

# FOCUS



## Jurisprudences

### Le reclassement, principe général applicable à tous les agents publics ?

Le juge administratif continue d'étendre l'obligation de reclassement qui pèse sur la collectivité.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il s'agit d'un principe général du droit, commun d'ailleurs aux salariés du secteur privé et aux agents publics, titulaires ou contractuels.

Le principe du reclassement est de proposer à l'agent un poste équivalent en termes de responsabilités et de garanties.

Lorsqu'un agent public est en situation d'inaptitude physique définitive à l'exercice de ses fonctions, mais pas de toutes fonctions, il bénéficie d'un droit au reclassement.

### Même les contractuels

S'agissant d'un agent contractuel, les caractéristiques essentielles de son contrat doivent être maintenues. Un agent employé dans le cadre d'un CDI ne peut pas être reclassé sur un poste en CDD. La collectivité ne peut se retrancher derrière les dispositions applicables au recrutement des agents contractuels qui imposeraient un recrutement en CDD.

**CE, 13 juin 2016, n° 387373  
Publié au recueil Lebon**

### Mais pas les stagiaires atteints d'une inaptitude physique définitive....

L'article 24 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics précise que : "lorsqu'à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé, le fonctionnaire stagiaire est reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié."

Le principe général du droit au reclassement ne s'applique donc pas aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, et qui, en raison d'une inaptitude physique définitive, n'ont pas de droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation.

**CE, 17 février 2016, n° 381429**

### Ni les stagiaires dont le poste est supprimé...

Le principe général du droit obligeant l'administration à chercher à reclasser un agent avant de pouvoir le licencier ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires dont l'emploi est supprimé

**CE, 5 octobre 2016, n° 386802  
Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

### Fin de disponibilité et chômage

À l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, un fonctionnaire territorial qui refuse un poste correspondant à son statut perd le bénéfice des allocations d'assurance chômage

Un agent qui demandait sa réintégration après une disponibilité pour convenances personnelles est maintenu d'office en disponibilité dans l'attente de sa réintégration, ayant refusé les postes que lui avait proposés sa collectivité.

L'agent réclamait en outre le versement d'allocations de chômage à compter de la date à laquelle elle proposait d'être réintégrée.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en application de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 (fonction publique territoriale), la collectivité doit proposer une des trois premières vacances d'emploi suite à la demande de réintégration de l'agent et si ce dernier refuse successivement trois postes, la collectivité peut le licencier après avis de la CAP mais n'est pas tenue de le faire.

Dans le cas où l'agent se trouve involontairement privé d'emploi, il bénéficie des dispositions des articles L. 5421-1 et L. 5424-1 du code du travail lui ouvrant droit à une allocation d'assurance chômage.

Le juge doit « apprécier la nature des emplois qui lui avaient été proposés et les motifs de ses refus » et peut conclure qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période durant 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 s'il a refusé un emploi, proposé par la collectivité, et répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables.

**CE, 24 février 2016, n° 380116  
Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

# FOCUS



## Faute dans l'exercice de la protection fonctionnelle

Un fonctionnaire qui pourrait bénéficier de la protection fonctionnelle peut rechercher la responsabilité pour faute de la collectivité

Un agent a été victime du vol de ses effets personnels dans l'armoire métallique du vestiaire mis à sa disposition. Plusieurs autres vols avaient été commis peu auparavant dans ce vestiaire.

Le tribunal administratif a condamné l'employeur à réparer les préjudices subis, considérant que le vol était dû à une faute dans l'organisation du service.

Le Conseil d'État saisi d'un pourvoi rappelle l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires relatives au droit à la protection fonctionnelle, en vertu desquelles une collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires qu'elle emploie à la date des faits en cause contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Il indique que, si la protection fonctionnelle n'a pas pour objet d'instituer un régime de responsabilité de la collectivité publique à l'égard de ses agents, sa mise en œuvre à l'égard d'un agent ne fait pas obstacle à ce que celui-ci recherche, **à raison des mêmes faits**, la responsabilité pour faute de son employeur.

En l'espèce, il considère que la faute de l'employeur est de nature à engager sa responsabilité, car il aurait dû mettre à la disposition de l'agent un casier fermé, sinon au sein même de son unité, du fait des caractéristiques particulières des locaux où elle est installée, à tout le moins dans des locaux offrant des garanties de sécurité supérieures à celles du vestiaire dans lequel le vol a été commis.

**CE, 20 mai 2016, n° 387571**  
**Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

## Limite au droit de grève

Les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, bénéficient du droit de grève. Tandis que l'Administration dispose du principe de continuité du service public.

Parfois, l'encadrement du droit de grève est prévu, et donc limité, par un texte. C'est par exemple le cas des agents de l'éducation nationale.

Mais, pour la plupart des agents des collectivités, cet encadrement relève d'une appréciation de l'autorité territoriale. On savait déjà que la limitation du droit de grève était possible, au cas par cas, s'il est démontré que les agents abuseraient du droit de grève.

L'équilibre est parfois difficile à apprécier.

Dans cette affaire, la commune a, par une note de service, imposé aux agents affectés aux équipements sportifs, de se déclarer grévistes au moins 48h avant le début de la grève fixé dans le préavis, de préciser la durée pendant laquelle ils entendent cesser leurs activités respectives, et enfin de rejoindre le mouvement au début de leur prise de service.

Pour le Conseil d'Etat :

- L'obligation de se déclarer 48 h avant le début de la grève fixé dans le préavis, et non pas 48h avant la date à laquelle ils entendaient rejoindre le mouvement constitue une limite excessive, car en l'espèce elle n'était pas justifiée par la nécessité de faire échec à un usage abusif du droit de grève ;
- L'obligation de rejoindre le mouvement dès leur prise de service est justifiée dès lors qu'en l'absence d'une telle mesure, si des agents rejoignent le mouvement après leur prise de service, la Ville pourrait être dans l'obligation d'évacuer l'équipement sportif qui a pourtant commencé à accueillir le public.

Une nouvelle limitation du droit de grève, donc, dans l'hypothèse d'un service accueillant du public. L'obligation de rejoindre le mouvement dès la prise de service peut être justifiée pour permettre à l'autorité publique de prévenir le risque de désordre qui résulterait de l'obligation d'évacuer le public, ... par manque d'agent.

**CE, 16 juillet 2016, n°390031**  
**Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

# FOCUS



## Ne pas confondre DIF et congé de formation professionnel.

### Le droit individuel à la formation ne peut pas être utilisé pour une reconversion hors de l'administration

Un agent, attaché d'administration centrale de l'État, affecté au sein de la direction régionale interministérielle de l'habitat et du logement d'une préfecture, a demandé à utiliser son droit individuel à la formation professionnelle (DIF) pour suivre une formation en boulangerie.

Le Conseil d'Etat rappelle que « l'utilisation du droit individuel à la formation peut porter sur des actions de formation continue portant sur l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution prévisible des métiers, le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ainsi que sur la formation de préparation aux examens et concours administratifs, la réalisation de bilans de compétences ou la validation des acquis de leur expérience mais non sur des actions de formation en vue de satisfaire à des projets personnels ou professionnels en dehors de ce contexte professionnel, de telles actions relevant d'un congé de formation professionnelle ».

Il en résulte que l'administration pouvait refuser l'utilisation du DIF pour suivre une formation en boulangerie laquelle s'inscrivait dans le cadre d'un projet personnel.

**CE, 22 juillet 2016, n° 397345**  
**Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

## Révocation annulée... sans frais

### Un agent public illégalement révoqué du service n'a pas de droit à être indemnisé s'il a commis des fautes dont la gravité justifie son éviction définitive du service

Un agent a été révoqué avec suspension de ses droits à pension pour des faits de corruption passive, sanction annulée par la cour administrative d'appel au motif que l'autorité hiérarchique n'avait pas tenu compte de facteurs d'atténuation de la responsabilité individuelle de l'agent.

L'agent a dans un premier temps été réintégré puis radié à compter de sa condamnation pénale avec privation des droits civiques. Il a ensuite été admis au bénéfice de la liquidation de sa pension de retraite.

L'agent a demandé, sans succès, à la juridiction administrative à être indemnisé des préjudices résultant de sa révocation irrégulière puis de sa radiation des cadres.

Saisi, le Conseil d'État rappelle tout d'abord qu'un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre, mais il ajoute que si la mesure était entachée d'illégalité, et alors que l'agent avait commis des fautes dont la gravité était suffisante pour justifier son éviction définitive du service, le juge saisi de la demande indemnitaire peut, sans commettre d'erreur de droit ni méconnaître l'autorité de la chose jugée, estimer que les préjudices invoqués ne sont, en l'espèce, pas indemnisables.

**CE, 5 octobre 2016, n° 380783**  
**Mentionné dans les tables du recueil Lebon**

## Fin de détachement, qui est compétent ?

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme fixé... mais elle n'a pas le choix !

Le Conseil d'État précise « que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé »

Mais saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit.

Si elle ne peut le réintégrer immédiatement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cet administration ou organisme d'accueil.

Il cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade, si la demande émanait de lui.

**CE, 21 octobre 2016, n° 380433**  
**Publié au recueil Lebon**

# FOCUS



## Règlementation

### Un procès-verbal pour réhabiliter l'agent suspendu

Le nouvel article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, précise désormais que l'administration peut suspendre un agent lorsque celui-ci fait l'objet de poursuites pénales jusqu'à la décision judiciaire à intervenir, et ajoute que si cette décision est un non-lieu, une relaxe, un acquittement ou une mise hors de cause, l'administration devra réhabiliter son agent lorsqu'il sera rétabli dans ses fonctions.

Avec l'accord de l'agent, l'autorité publique doit publier le procès-verbal de rétablissement de l'agent dans ses fonctions dans un délai d'un mois. La publication est faite par tout moyen approprié (affichage, communication mail, publication dématérialisée). Elle doit permettre d'informer les autres agents, les services et établissements concernés, ainsi que les usagers en cas d'emploi impliquant un contact avec le public.

### Décret n°2016-1155 du 24 août 2016

### Lutte contre les discriminations sexuelles

L'article 7 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires afin de prohiber tout agissement sexiste défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Ces dispositions sont similaires à celles de l'article L. 1142-2-1 du code du travail applicables aux agents de droit privé.

### CDD - réévaluation de la rémunération tous les 3 ans

A l'instar des agents en contrat à durée indéterminée, la rémunération des agents en contrat à durée déterminée est désormais réévaluée tous les trois ans. Les modalités de la réévaluation sont également précisées pour les agents en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

### Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988

## Fiscalité de la concession de logement

L'administration fiscale précise les règles d'évaluation des avantages de logements donnés en concession à un agent public

Les agents publics peuvent bénéficier d'un « logement de fonction », soit sous le régime de la concession de logement par nécessité absolue de service (Si l'agent ne peut pas exercer ses missions sans loger sur son lieu d'affectation) soit par convention d'occupation précaire avec astreinte ou bail administratif. La mise à disposition du logement est un avantage en nature, soumis à l'impôt sur le revenu, dès lors qu'il est occupé à titre gratuit ou à un prix inférieur à sa valeur réelle. Les autres charges acquittées par l'administration mais qui devraient peser sur l'occupant (taxe d'habitation, assurance) constituent également des avantages en espèces soumis à l'impôt sur le revenu.

### Mode d'emploi détaillé dans le Bulletin officiel des impôts

1er août 2016, BOI-RSA-BASE-20-20-20160801





## CONTACTS



**Philippe Nugue**  
Avocat Associé  
[Philippe.nugue@adamas-lawfirm.com](mailto:Philippe.nugue@adamas-lawfirm.com)



**Chloé Assaud**  
Avocat  
[Chloe.assaud@adamas-lawfirm.com](mailto:Chloe.assaud@adamas-lawfirm.com)



Lyon : + 33 (0) 4 72 41 15 75  
Paris : +33 (0) 1 53 45 92 22



Pour recevoir nos lettres d'information, faites-en la demande sur : [infocom@adamas-lawfirm.com](mailto:infocom@adamas-lawfirm.com)  
Pour consulter toutes nos lettres d'informations, rendez-vous sur : [www.adamas-lawfirm.com](http://www.adamas-lawfirm.com)

*Les articles contenus dans cette newsletter sont fournis à des fins d'information uniquement et ne peuvent en aucun cas constituer une consultation ou un avis juridique. De ce fait, la responsabilité de leurs auteurs ou du cabinet ADAMAS ne saurait en aucun cas être engagée au titre de l'utilisation faite par les lecteurs des informations contenues dans cette lettre.*

*Toute personne qui souhaiterait utiliser les informations contenues dans la présente lettre à des fins autres que d'information personnelle devra au préalable avoir recours aux conseils d'un professionnel du droit dûment habilité à fournir des conseils juridiques.*

*L'intégralité des contenus de cette lettre, ainsi que le logo et la marque ADAMAS sont protégés par des droits de propriété intellectuelle qui sont la propriété exclusive du cabinet ADAMAS ou des auteurs qui lui sont liés. Ces contenus, logo et marque ne peuvent être reproduits, même partiellement, sans leur autorisation.*

*Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Vous disposez également du droit de vous désabonner de la liste de diffusion de cette lettre. Vous pouvez exercer ces droits en vous adressant à : [infocom@adamas-lawfirm.com](mailto:infocom@adamas-lawfirm.com)*