Zoom sur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

JUIN 2022

SOMMAIRE

Textes officiels	*Pages*
■ Compétences acquises - Représentant du personnel ou d'un mandat syndical	2
■ Taux de la cotisation - Pensions civiles et militaires de retraite	2
■ Employeurs d'apprentis - Aide unique et aide exceptionnelles	2
Jurisprudence	
■ Fonctionnaires détachés - Examens de promotion interne	3
■ Intervention "*musclée*" d'un supérieur - Pas nécessairement fautive	3
■ Protection fonctionnelle	4
■ Agent contractuel – Réaffectation	4
■ Nouvelle bonification indiciaire	5
■ Suspension de fonctions – Gravité des faits	5
■ Collaborateur de cabinet – Motivation de la fin des fonctions	6
Réponses ministérielles	
■ RIFSEEP- Professeurs d'enseignement artistique	7
■ Suivi médical des agents des collectivités territoriales	7
■ Retraite - Age limite de départ	8
■ Financement des ARE par un employeur public ou privé	9

Textes officiels

■ Arrêté du 1er juin 2022 modifiant l'arrêté du 19 janvier 2022 portant renouvellement de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

L'arrêté **modifie les conditions d'obtention de la certification** relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

JO du 16 juin 2022 - N° 0138

■ Décret n° 2022-848 du 2 juin 2022 abrogeant le décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Le décret abroge le décret fixant le taux de la cotisation mentionnée à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

JO du 03 juin 2022 - N° 0128

■ Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

le texte **prolonge jusqu'au 31 décembre 2022 le montant dérogatoire accordé au titre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis**, ainsi que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

JO du 30 juin 2022 - N° 0150

Jurisprudence

■ Fonctionnaires détachés - Examens de promotion interne

L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés. Il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire de la Ville de Paris placé en position de détachement sur un emploi de la fonction publique territoriale bénéficie des dispositions relatives à l'avancement applicables aux fonctionnaires du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.
En l'espèce, le juge des référés du tribunal administratif de Melun n'a pas commis d'erreur de droit en retenant qu'était propre à créer un doute sérieux quant à la légalité des décisions litigieuses le moyen tiré de ce que le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France ne pouvait légalement refuser à M. A le droit de s'inscrire à l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade de technicien principal de 2ème classe au seul motif que, fonctionnaire titulaire relevant du corps des préposés de la Ville de Paris, M. A était seulement détaché dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Conseil d'Etat du 10 juillet 2020 - N° 430080

■ Intervention "*musclée*" d'un supérieur - Pas nécessairement fautive

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.
En l'espèce, pour infliger à M. F une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trente jours, le président de la communauté d'agglomération " Territoire de la Côte Ouest " reproche à ce dernier d'avoir adopté un comportement inapproprié, disproportionné et incompatible avec l'obligation de modération faite à tout agent dans l'exercice de ses fonctions en agressant physiquement l'un de ses subordonnés, M. I, lors d'une altercation le 16 juillet 2014, agression ayant entraîné une fracture de la partie postérieure du plateau tibial, une incapacité temporaire de travail de trois jours puis le placement rétroactif de M. I en congé pour accident de service.
Le 16 juillet 2014, alors que M. I se trouvait assis dans le bureau de M. F, Mme D est entrée et a rapidement pris à partie M. I. M. F a pu, dans ces circonstances, inviter les intéressés à régler sous son autorité leur différend dans son bureau.
Cependant, après un échange verbal tendu entre les deux agents au cours duquel ont été échangées des menaces et des injures, Mme D, suite aux menaces et invectives échangées avec M. I, a alors agressé physiquement son collègue en l'agrippant au cou. M. I, connu pour s'être emporté, peu de temps auparavant, et n'avoir pu être maîtrisé que par trois employés, a semblé vouloir à son tour se saisir de Mme D.
Dans ce contexte de menace immédiate sur une personne de sexe opposé, M. F a pratiqué un balayage de la jambe de M. I pour le faire chuter au sol et l'a immobilisé. Au terme de cet incident, M. I a quitté le bureau sans difficulté. Ainsi, M. F est intervenu, dans l'urgence de la situation, pour séparer les intéressés qui en étaient venus aux mains.
Si M. I, récemment opéré au genou, a soutenu deux jours plus tard avoir été victime d'une compression d'immobilisation à l'origine d'une complication de sa pathologie préexistante, **cette circonstance, pour regrettable qu'elle fût, est indépendante du caractère adapté et proportionné de la réaction de M. F face aux évènements survenus le 16 juillet 2014 dans son bureau.**
Pour le juge, M. F n'était pas à l'origine de l'altercation et son geste n'avait d'autre but que de faire cesser une agression physique et de prévenir dans l'urgence l'aggravation de la violence et n'a, dès lors, commis aucune faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

CAA de Bordeaux du 17 mai 2021 - N° 18BX04362

Protection fonctionnelle

A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire. Ainsi, la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.
Ces dispositions établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des agents publics, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à raison de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogée, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé, notamment en cas de diffamation, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis.
Si le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection prévue par les dispositions précitées fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de quatre mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate, à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance, que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

CAA de Lyon du 28 janvier 2021 - N° 19LY00117

Agent contractuel – Réaffectation

l'autorité territoriale peut, en cas de changement d'organisation du service, modifier unilatéralement l'affectation de l'agent non-titulaire, qui se trouve dans une situation légale et réglementaire, dans l'intérêt du service et pour permettre l'exécution de l'engagement initial, **c'est aux conditions que les nécessités du service le justifient, que le changement d'affectation ne bouleverse pas l'économie du contrat de recrutement et que la nouvelle affectation demeure compatible avec le fondement légal du recrutement.**
En l'espèce, suite à l'agression par un usager, l'agent en poste à l'antenne de Grigny n'était plus psychologiquement en mesure de reprendre ses fonctions sur ce lieu de travail. Afin d'assurer la continuité du service public d'aide aux demandeurs d'emplois, la mesure de permutation géographique entre agents a été prise et était justifiée par l'intérêt du service.
Le nouveau lieu de travail à Grigny de M. A ne se situait qu'à 1,2 kilomètres du précédent à Viry-Châtillon. En outre, aucune clause du contrat de travail de M. A ne fixait un lieu d'exercice de ses fonctions, celui-ci n'étant indiqué que sur sa fiche de poste. Si M. A soutient que cette mutation géographique le plaçait sur des lieux dangereux comme en témoigne l'agression subie par sa collègue et s'il produit, en outre, un extrait de journal du 15 juin 2012 indiquant que Pôle emploi " *a décidé de ne pas retourner dans la cité de Grigny* ", ces éléments ne suffisent pas à établir que l'exercice de ses fonctions sur son nouveau lieu de travail présenterait davantage de danger qu'auparavant.
M. A n'est donc pas fondé à soutenir que la mutation géographique décidée par l'employeur public ne serait pas justifiée par l'intérêt du service et constituerait une modification de son contrat de travail. Dès lors que l'intéressé a refusé de prendre ses fonctions au plus tard au 21 mai 2014 sur l'antenne de Grigny et a souhaité reprendre ses fonctions sur son ancien lieu de travail à Viry-Châtillon, la mesure de licenciement sans préavis ni indemnité n'est pas entachée d'erreur d'appréciation.

CAA de Versailles du 16 janvier 2020 - N° 18VE01285

■ Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire ne constitue pas un avantage statutaire et son attribution n'est liée ni au cadre d'emplois, ni au grade d'un agent mais dépend seulement de l'exercice effectif des fonctions qui y ouvrent droit, ce qui implique que ces fonctions soient exercées à titre principal.
En l'espèce, initialement recruté par la commune par contrat à durée déterminée, M. A a été titularisé comme technicien territorial principal de 2ème classe à compter du 1er octobre 2013 et a continué d'y occuper l'emploi de " *gestionnaire bâtiment* ". M. A sollicitait le bénefice de la NBI au titre de ses fonctions de dessinateur
Il résulte de la fiche de ce poste que celui-ci comporte huit activités principales dont l'une seulement consiste en la " *réalisation de plans de sécurité incendie des bâtiments et de plans adaptés pour les diagnostics immobiliers* ".
Si son emploi comporte ainsi des activités de dessinateur, il résulte de cette fiche de poste, ainsi que des précisions apportées par la commune sur la réalité de ces fonctions, et non utilement démenties par M. A, que celles-ci ne sont exercées qu'à titre accessoire, sans que l'intéressé ne puisse être regardé comme exerçant des fonctions de dessinateur à titre principal.
Par suite, l'emploi occupé par M. A ne lui ouvrait pas droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire.

CAA de Lyon du 19 avril 2022 - N° 20LY00634

■ Suspension de fonctions – Gravité des faits

Il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation. Une telle suspension peut être légalement prise, même sans texte, dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'agent des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.
En l'espèce, pour justifier la mesure de suspension prise à l'encontre de M. B à compter du 23 novembre 2018 inclus, le président du conseil d'administration de l'Opéra national de Lorraine a considéré que, dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire qui était alors en cours, il était contraire à l'intérêt du service que l'intéressé continuât à exercer ses fonctions au sein de l'établissement en raison de son comportement très agressif envers la régisseuse de l'orchestre.
En effet, le 23 novembre 2018, M. B s'est présenté sur scène, quelques minutes seulement avant le début d'un " *concert pédagogique* ", revêtu de chaussures de moto, d'un pantalon et d'une veste de cuir noir. Alors que la régisseuse de l'orchestre, qui est notamment chargée de veiller à la bonne tenue des musiciens lors des représentations, s'est approchée de lui pour lui demander de retirer sa veste, l'intéressé s'est levé brusquement, a haussé le ton et a quitté la scène en exigeant des excuses. L'altercation avec la régisseuse s'est poursuivie dans les coulisses au cours de laquelle M. B a réitéré sa demande d'excuses, faisant valoir que les dispositions du règlement intérieur concernant la tenue des musiciens ne s'appliquaient pas aux " *concerts pédagogiques* " et avertissant vouloir porter plainte à l'encontre de l'intéressée pour avoir osé le déranger pendant son " *travail de chauffe* ", alors qu'elle " *ne vient pas du milieu artistique et (...) n'y connaît rien* ".
Si les faits se sont partiellement produits devant un public composé majoritairement d'enfants et qu'ils ont suscité la consternation, l'inquiétude, voire l'exaspération d'une partie des musiciens, qui estiment que l'attitude récurrente de cet agent nuit depuis plusieurs années à l'image de leur orchestre, il est constant que M. B a finalement regagné la scène et que le concert, qui n'a débuté qu'avec quelques minutes de retard, a pu se dérouler sans difficulté particulière. En outre, malgré le témoignage de certains collègues de M. B, les éléments du dossier ne permettent pas de démontrer que celui-ci aurait proféré des menaces à l'encontre de la régisseuse.
Dans ces conditions, les faits en cause ne présentaient pas un caractère suffisant de gravité pour fonder une mise à l'écart immédiate du service à titre conservatoire.

CAA de Nancy du 15 juin 2022 - N° 20NC03481

■ Collaborateur de cabinet – Motivation de la fin des fonctions

Aux termes de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits. Aux termes de l'article L. 211-5 de ce code, la motivation exigée par le présent chapitre doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.
La décision par laquelle l'autorité administrative met fin à un détachement avant son terme fait partie des décisions devant être motivées au sens des dispositions citées ci-dessus, sans que le caractère discrétionnaire des emplois de collaborateurs de cabinet permette de déroger à cette règle lorsque le détachement concerne un tel poste.
Par ailleurs, si, en présence d'une décision implicite, il appartient au destinataire de celle-ci de demander communication de ses motifs, faute de quoi il n'est pas fondé à invoquer son défaut de motivation, lorsqu'il s'agit en revanche d'une décision explicite, la motivation doit figurer dans la décision elle-même ou le cas échéant dans un document auquel elle renvoie expressément, sans qu'il incombe à son destinataire de demander communication de ses motifs, et sans par conséquent que l'absence d'une telle demande de sa part puisse lui être opposée.

CAA de Paris du 19 mars 2021 - N° 20PA00367

Réponses ministérielles

■ RIFSEEP- Professeurs d'enseignement artistique

En vertu du principe de parité, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux.
Le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) a comme corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale. Les PEA ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les professeurs certifiés n'en bénéficiant pas à ce jour. Par ailleurs, aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale. Dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP du corps des professeurs certifiés, les PEA bénéficient du régime indemnitaire servi à ces derniers composé de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire, d'une prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières et de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation.
Les PEA peuvent également bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement aux personnels en fonction au 1er janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour) et d'une prime d'attractivité versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour).
En vertu des principes de légalité et de parité, les PEA peuvent bénéficier de ces primes dès leur transposition par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et des établissements publics qui les emploient.

Réponse ministérielle Ass Nat du 08 mars 2022 - N° 43206

■ Suivi médical des agents des collectivités territoriales

Le service de médecine préventive, dont les modalités d'organisation et les missions sont fixées par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.
Afin d'améliorer la couverture médicale des agents territoriaux et contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues par le code du travail dans le secteur privé, le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 **permet de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine préventive dans un contexte de difficultés de recrutement de médecins du travail en instaurant la possibilité d'une mutualisation des services de médecine préventive entre les trois fonctions publiques, en complément des mutualisations déjà existantes, en favorisant le développement d'équipes pluridisciplinaires tout en consacrant un rôle d'animation et de coordination du médecin du service de médecine préventive pour permettre de libérer du temps médical, et en permettant le recours à la télémédecine.**
Par ailleurs, ce décret complète les compétences du médecin du travail en matière de signalement des risques pour la santé des agents. Enfin, il fixe les conditions dans lesquelles se déroulent les visites d'information et de prévention : tout en préservant la périodicité de deux ans, il ouvre la possibilité pour les infirmiers de réaliser cet examen dans le respect d'un protocole formalisé.

Réponse ministérielle Sénat du 28 avril 2022 - N° 25228

■ Retraite dans la fonction publique et âge limite de départ

Seuls les fonctionnaires territoriaux occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures sont affiliés au régime général de sécurité sociale (caisse nationale d'assurance vieillesse pour le régime de base et institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, à titre complémentaire).
Les règles relatives à la limite d'âge des fonctionnaires territoriaux ne sont pas distinctes selon leur régime d'affiliation à la retraite. **En cas de reprise d'une activité professionnelle à la retraite, si le futur employeur est un employeur public, le fonctionnaire retraité ne doit pas avoir atteint la limite d'âge qui lui est applicable. En effet, en vertu de l'article L.556-1 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire ne peut poursuivre son activité au-delà de la limite d'âge de son emploi.** D'après la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, n° 209322), l'atteinte de la limite d'âge par les agents publics entraîne de plein droit la rupture du lien avec le service et entache de nullité toute décision individuelle prise en méconnaissance de ce principe.
Ainsi, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet affiliés au régime général qui souhaitent exercer dans le secteur public une activité professionnelle à la retraite ne doivent pas avoir atteint la limite d'âge de droit commun applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires dits sédentaires fixée, en application de l'article 28 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réformes des retraites, à soixante-sept ans pour les générations nées à compter du 1er janvier 1955, sauf dispositions spécifiques prévues dans les statuts particuliers.
Si des dispositions dérogatoires à la limite d'âge existent (recul de la limite d'âge au titre des charges familiales, prolongation d'activité en cas de carrières incomplètes, maintien temporaire en fonctions dans l'intérêt du service…), en tout état de cause, un fonctionnaire à temps non complet radié des cadres à sa limite d'âge pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra pas cumuler sa pension avec un emploi de contractuel, y compris dans le cadre d'un contrat de droit privé dans la fonction publique.
Les règles relatives à la limite d'âge ne sont en revanche pas opposables aux vacataires, autrement dit aux personnes accomplissant, pour le compte et à la demande d'un employeur public, une mission ponctuelle en l'absence de lien de subordination juridique. **Par conséquent, le fonctionnaire territorial à temps non complet radié des cadres à sa limite d'âge ne pourra poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité qu'en qualité de vacataire.**

Réponse ministérielle Sénat du 28 avril 2022 - N° 24559

Financement des ARE par un employeur public ou privé

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi.
Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent en principe prétendre à cette allocation, sauf si le motif de la démission est considéré comme légitime.
Les cas dans lesquels la privation d'emploi est considérée comme involontaire au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail ont été limitativement énumérés par l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Outre le cas d'une démission pour un motif considéré comme légitime, sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi, et donc éligibles à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les personnels de droit public ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel, en vertu de l'article 3 du 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 juge administratif a ainsi confirmé dans cette dernière hypothèse que le refus de l'agent de renouveler son contrat pour des considérations tenant à la séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de garde de ses enfants constitue un motif légitime, l'agent devant dans ce cas être considéré comme involontairement privé d'emploi au sens du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 (CE, 2 avril 2021, req.n° 428312).
S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur. Ces règles de coordination peuvent être favorables aux employeurs publics lorsque l'employeur affilié au régime d'assurance chômage supporte la charge de l'indemnisation d'un ancien agent public.
Enfin, s'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur.
En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est assimilée à une privation involontaire d'emploi.

Réponse ministérielle Ass Nat du 22 mars 2022 - N° 41316