

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

La réforme des retraites pourrait renforcer les inégalités

Selon des chercheurs du CNAM, le projet de réforme des retraites, en dépit de ses ambitions de justice, puisque « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits » sur l'ensemble de la vie active en reflétant au plus près les contributions individuelles sur toute la carrière, risque de reproduire les inégalités du marché du travail.

La précarité ne serait pas diminuée, les interruptions d'activité se répercutant sur le montant de la pension. Mais, même pour les carrières ascendantes des fonctionnaires, 2 agents de catégorie A de même grade n'auront pas la même retraite selon que l'un l'aura déroulé comme cadre et l'autre débuté en catégorie C. Loin de valoriser le mérite, la réforme reproduirait les inégalités initiales de situation.

Pour la même raison, la réforme pourrait accentuer les inégalités entre les sexes, les salaires des femmes étant en moyenne plus faibles de 25 % à ceux des hommes.

Les chercheurs mettent aussi en garde sur les risques de fractures générationnelles avec la coexistence de plusieurs systèmes selon les années de naissance (ancien régime avant 1975, 2 systèmes entre 1975 et 2003 et système par points après 2004). Ces inégalités s'ajouteraient aux inégalités entre générations pour l'accès au travail, au détriment particulièrement des plus jeunes.

S'y ajoutent les inégalités d'espérance de vie liées aux conditions de travail. Or, la loi travail a exclu en 2016 quatre des 10 critères de pénibilité en vigueur depuis 2010 (agents chimiques dangereux, postures pénibles, charges lourdes et vibrations mécaniques), sans compter la suppression de la catégorie active pour la fonction publique. Le risque serait grand de prendre très partiellement en compte la pénibilité, qui frappe surtout les ouvriers.

Centre d'études de l'emploi et du travail : ceet.cnam.fr

3 MARS 2020

N° 1664

CARRIÈRE

L'absence d'efforts d'un enseignant pour assurer d'autres missions justifie une suppression d'emploipage 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Coronavirus : l'éloignement du service peut justifier un congé de maladiepage 3

DISCIPLINE

Le vol de pièces sur des véhicules en fourrière justifie une révocation.....page 4

RÉMUNÉRATIONS

Un mal-être au travail ne caractérise pas un harcèlement susceptible d'indemnisationpage 5

DOSSIER

Réforme de la fonction publique : nouvelle composition du CSFPT et introduction du CDD de projetpages 6 à 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** : www.editionssorman.com



Le fonctionnaire ne peut pas contester une disponibilité d'office sur la base de sa propre mauvaise volonté

La disponibilité place l'agent hors de son administration ou service d'origine et le prive de ses droits à avancement et à retraite. Elle peut être prononcée d'office à l'expiration des congés de maladie ordinaire (un an) de longue maladie (3 ans) ou de longue durée (5 ans) en tout ou partie rémunérés auxquels il peut prétendre (articles 57 et 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La mise en disponibilité sera prononcée d'office si l'agent ne peut pas être reclassé, après, le cas échéant, la période de préparation au classement, et s'il n'est pas mis à la retraite pour inaptitude définitive. Le comité médical est consulté sur la disponibilité et son renouvellement (articles 15, 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Dans une affaire, le préfet place d'office en disponibilité, le 22 janvier 2014, une adjointe administrative de 1ère classe de la police nationale, avant de la mettre à la retraite pour invalidité le 22 janvier 2016, une mesure qu'elle conteste faute de consultation du comité médical.

Mais cette absence résulte de la fonctionnaire elle-même, puisque, dans un courrier du 13 juin 2014 à son chef de service, elle se soustrait à l'expertise médicale demandée en avril 2014 et à laquelle le préfet lui a demandé de se soumettre en mai. Faute d'avoir mis le comité à même d'apprécier son aptitude, le prononcé de la disponibilité d'office est régulier.

Attention : contestant sa mise à la retraite pour invalidité pour inaptitude totale et définitive sur la même base de l'illégalité du prononcé de sa disponibilité, le juge écarte logiquement sa contestation.

CAA Bordeaux n° 17BX02551 Mme B du 27 mai 2019.

L'absence d'efforts d'un enseignant pour assurer d'autres missions justifie une suppression d'emploi

■ Les assistants d'enseignements artistiques principaux de 2e classe sont chargés de tâches d'enseignement notamment de la musique et d'une assistance technique et pédagogique aux professeurs ou aux enseignants dans les établissements scolaires (article L. 911-6 du code de l'éducation), leurs obligations de service étant de 20 heures hebdomadaires (article 3 du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012).

Dans une affaire, la communauté de communes supprime un poste d'assistant principal de 2e classe devant l'impossibilité de confier au fonctionnaire un volume horaire suffisant en trombone, faute d'élèves inscrits, et de lui permettre d'intervenir en milieu scolaire, l'intéressé ne justifiant ni des compétences professionnelles validées par un diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI), ni d'un agrément de l'Éducation nationale. L'agent reconnaît que les besoins du conservatoire en enseignement du trombone se limitent à 2,75 heures par semaine, auxquelles s'ajoute une durée équivalente au titre de son intervention auprès de l'orchestre de l'école. Il reproche, en revanche, à son employeur de lui refuser un complément de service en formation musicale.

L'absence de droit à de la formation musicale

Mais il ne justifie d'aucun droit à se voir confier prioritairement un tel enseignement, qu'au demeurant le directeur de l'école de musique a déjà jugé insatisfaisant en 2012 au point de l'en décharger. De plus, l'établissement dispose d'assistants d'enseignement principaux de 2e classe spécialisés dans cette discipline.

S'agissant des interventions en milieu scolaire, l'agent n'a pas donné suite à la proposition de son employeur de lui financer une formation permettant d'obtenir le DUMI, ni sollicité de l'Éducation nationale un agrément qui lui aurait permis d'assurer un tel enseignement, alors que la demande d'agrément doit être déposée par l'intéressé lui-même (article 2 de l'arrêté du 10 mai 1989 sur la procédure de demande d'agrément).

Dans ces conditions, la communauté de communes se trouvait bien dans l'impossibilité d'attribuer à l'enseignant les 20 heures hebdomadaires de service correspondant à son grade, justifiant la suppression de son emploi. Cette suppression peut aboutir, après une année de surnombre au sein de la communauté, à une prise en charge du fonctionnaire par le centre de gestion. Mais l'entrée dans cette période de surnombre est elle-même subordonnée à un effort de l'employeur pour offrir à l'agent un autre poste correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. Dans l'affaire, la communauté ne justifie pas des diligences requises pour satisfaire à cet effort de reclassement, qu'il s'agisse de recherches internes, le cas échéant dans un autre cadre d'emplois, ou des démarches qu'elle aurait pu favoriser auprès d'une autre collectivité.

À retenir : c'est donc logiquement que le tribunal administratif lui a enjoint sous astreinte de rechercher un emploi pour l'enseignant artistique et de justifier des diligences accomplies en ce sens.

CAA Nantes n° 18NT00800 communauté de communes du Val de Sarthe du 1er octobre 2018.

Coronavirus : l'éloignement du service peut justifier un congé de maladie

■ Avec la propagation du coronavirus COVID 19 (ex 2019-n-Cov), le ministère de la Santé préconise plusieurs mesures les 14 jours suivant un retour actuellement de Chine (Chine continentale, Hong Kong, Macao), de Singapour, de Corée du Sud, d'Iran, ou des régions de Lombardie et de Vénétie en Italie (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

Il les engage à privilégier le télétravail et à éviter les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine...), à charge pour les employeurs d'examiner prioritairement la possibilité d'un travail distant. Cependant, si la nature de son emploi empêche de travailler un agent qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, se pose la question de sa couverture sociale alors qu'il n'est pas (encore) malade.

Or, face à un risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, la loi autorise une prise en charge renforcée des frais de santé et l'adaptation des conditions d'octroi des prestations, un an au plus (article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale).

Dans ce cadre, les salariés relevant du régime général confinés chez eux sans travail peuvent bénéficier d'un arrêt et d'indemnités journalières (article L. 321-1 du code de la sécurité sociale).

Il revient aux agences régionales de santé (ARS) d'identifier les assurés, à charge pour un médecin de l'agence de délivrer l'avis d'interruption de travail (article L. 321-2 du code) et de le transmettre sans délai à la CPAM et, le cas échéant, à l'employeur. À réception, ce dernier transmet l'attestation permettant le calcul de l'indemnité journalière (article R. 323-10 du code) à la caisse, l'ARS lui transmettant la liste des assurés.

Attention : en pratique, la DRH rassemble la liste des agents et la transmet à l'ARS, qui établit les documents nécessaires.

Le régime de protection sociale

S'agissant des indemnités journalières (IJ), toujours pour les agents relevant du régime général, les conditions d'ouverture du droit (article L. 313-1 du code) ne sont pas requises et le délai de carence (article L. 323-1) avant leur attribution ne s'applique pas. Leur durée maximale de versement est fixée à 20 jours.

Pour ce qui est des agents publics, et notamment des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, les termes du décret paraissent les rendre éligibles à l'arrêt de travail établi par l'ARS et ils seront placés en maladie ordinaire, le sort du régime indemnitaire procédant de chaque délibération. Si, relevant du régime général, ils bénéficient d'IJ, elles seront déduites de la rémunération. Subsiste la question de la journée de carence dont le texte ne prévoit pas qu'ils en soient dispensés, même s'il serait logique de leur accorder le même avantage, au regard notamment d'un principe de sécurité sociale qui veut que les prestations accordées à ces agents soient équivalentes aux prestations du régime général (article R. 711-17 du code).

Rappel : dans cette période limitée à 2 mois à compter de la publication du décret, jusqu'au 1er avril, le ministère de la Fonction publique suggère aussi de leur accorder des autorisations d'absence.

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 (JO du 1er février).

Absence irrégulière : l'employeur peut imposer rétroactivement des congés annuels

Pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, le fonctionnaire bénéficie d'un congé annuel égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. L'employeur en fixe le calendrier compte tenu de l'intérêt du service, après consultation des intéressés (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Dans une affaire, un adjoint du tribunal d'instance à temps partiel à 50 % par demi-journée s'abstient de travailler 5 jours en juin 2014. Son responsable impute d'office ses absences sur ses congés annuels.

Si aucun texte ni principe n'autorise l'employeur à placer d'office un agent en congés annuels, fût-ce dans l'intérêt du service, cette règle ne s'applique pas aux régularisations des absences irrégulières.

L'agent justifie ses absences par des perturbations du trafic ferroviaire sur son trajet domicile-travail en raison d'un mouvement de grève. Mais il n'établit pas avoir été dans l'impossibilité absolue de rejoindre son domicile dès la fin de son service, des trains et cars assurant une desserte suffisante.

Même s'il a quotidiennement informé son employeur de ses difficultés, l'absence d'impossibilité absolue ne le dispensait pas de solliciter des autorisations d'absence de son responsable.

Attention : à supposer même qu'il ait sollicité la régularisation de sa situation par des journées complètes de travail, il ne tire d'aucun texte ni principe un droit à cette régularisation. C'est donc logiquement que le tribunal a validé sa mise en congé annuel d'office. Relevons que l'employeur pouvait y substituer une suppression de la rémunération pour absence de service fait et sanctionner l'agent.

CAA Douai n° 16DA02543 M. A du 17 juin 2019.

Le vol de pièces sur des véhicules en fourrière justifie une révocation

■ **Le fonctionnaire doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).** Par ailleurs, la légalité d'une sanction suppose d'établir les faits la justifiant, de vérifier qu'ils constituent une faute disciplinaire et une proportionnalité de la mesure aux manquements.

En l'absence de texte, l'employeur peut apporter la preuve des faits sur lesquels il se fonde par tout moyen, mais une obligation de loyauté à l'égard de ses agents exclut toute pièce ou document obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie, le juge appréciant la légalité de la sanction au regard des éléments que l'employeur pouvait valablement retenir.

Dans une affaire, le maire révoque un adjoint technique principal de 2e classe, chauffeur au service transport à la fourrière municipale, le 23 mai 2016.

Le 22 février 2015, en dehors de ses heures de travail et d'astreinte, il se rend à la fourrière pour réparer son propre véhicule. Il s'empare, avec la complicité d'un collègue, de pièces détachées provenant d'un Renault

Scénic, qu'il démonte avec les moyens techniques du service.

Ce comportement ressort du témoignage d'un agent d'astreinte dont les constats sont corroborés par le chef de la police municipale qui a visionné les enregistrements des caméras de surveillance du site. Pour la cour, l'utilisation de ces images ne caractérise pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté, même si elles ont été conservées au-delà du délai légal. Ces faits, alors que l'agent a par ailleurs la qualité de sous-régisseur de recettes au sein du service, constituent des manquements graves au devoir de probité et portent atteinte à l'image de la commune.

En outre, l'intéressé déclare volontairement avoir travaillé le 15 février 2015 pour obtenir des heures supplémentaires qu'il n'a pas réalisées, un autre manquement à son devoir de probité.

À retenir : *ces attitudes constituent des fautes graves de nature à justifier une sanction du niveau de la révocation.*
CAA Marseille n° 18MA01164 M. B du 13 novembre 2018.

Un refus d'obéissance justifie le licenciement du salarié d'un établissement d'insertion

■ **Tout fonctionnaire est responsable des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur sauf ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).**

Dans une affaire, le directeur général de l'Établissement public d'insertion de la Défense licencie un moniteur le 15 juillet 2011.

A l'issue d'un congé de maladie, et compte tenu des relations conflictuelles persistantes avec certains collègues, la direction met en place une médiation pour lui permettre de reprendre dans des conditions acceptables pour lui, ses collègues, et dans l'intérêt du service.

Il s'y oppose, exigeant de sélectionner ses collègues, refusant d'exécuter ses obligations et de s'inscrire dans un fonctionnement d'équipe, malgré les tentatives de médiation et de résolution de ses supérieurs.

Cette faute est de nature à nuire au bon fonctionnement du service et à porter atteinte à la réalisation de la mission d'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme ou titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale dévolue à l'établissement dans le cadre de formations et d'un encadrement inspiré du modèle militaire (article L. 3414-1 du code de la

défense). Compte tenu d'un avertissement en 2009 pour désobéissance, et d'un blâme en 2010 pour violences sur un volontaire alors que sa mission justifie une particulière exemplarité, un licenciement apparaît proportionné.

Cependant, convoqué 24 heures avant un entretien en vue de son licenciement, il n'a pas pu consulter son dossier, ni contacter un défenseur dans un délai suffisant pour préparer sa défense, alors que l'entretien a lieu en région parisienne et qu'il réside dans le nord. En outre, la mesure n'est pas motivée.

Ces irrégularités engageant la responsabilité de l'employeur, le juge en évalue la nature et recherche, au vu du dossier si, compte tenu de leur nature et de leur gravité, la même décision pouvait légalement être prise dans le cadre d'une procédure régulière, tant du point de vue du principe que de son quantum.

À retenir : *dans l'affaire, ni le défaut de motivation, ni la méconnaissance des droits de la défense n'ayant influé sur la nature et le quantum de la sanction, les préjudices évoqués par l'agent ne présentent pas de lien direct de causalité avec les vices de forme et de procédure de la décision.*

CAA Douai n° 16DA01443 M. E du 22 novembre 2018.

Un mal-être au travail ne caractérise pas un harcèlement susceptible d'indemnisation

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une professeure d'enseignement artistique en art dramatique réclame 65 000 € à la communauté d'agglomération pour harcèlement moral.

Le juge rappelle que l'agent qui s'estime victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères.

L'enseignante estime ses moyens de travail insuffisants ou dégradés. Si, en effet, le site où elle travaille fait l'objet d'une intrusion de personnes étrangères sur les parkings attenants aux locaux en octobre 2011, elle-

même n'a pas subi d'agression, interrompant d'ailleurs avec maîtrise les cours qu'elle dispense. Peu après, et comme elle le lui demande, le directeur du conservatoire lui fournit des informations plus précises sur la conduite à tenir.

De même, les répétitions musicales d'une association perturbant son enseignement en 2015, le directeur et la communauté parviennent à signer une convention en 2016, mettant fin aux désagréments subis. Même si les costumes qui lui sont nécessaires sont entreposés dans les locaux où elle travaille, et qu'eux-mêmes sont dépourvus de connexion Internet, elle dispose néanmoins des moyens informatiques et de reprographie communs à l'ensemble des enseignants dans la salle des professeurs du conservatoire. Dans ces conditions, l'employeur ne l'a pas privée des moyens nécessaires à ses fonctions, ce qui aurait pu laisser présumer un harcèlement.

Des difficultés relationnelles

Dans ses relations professionnelles, elle assimile à un comportement vexatoire un mail du directeur du 1er mars 2012 l'invitant à candidater à des emplois de directeur d'établissement ou de directeur adjoint. Mais cette invitation formulée sur un ton respectueux ne caractérise pas une telle attitude. De même, l'invitation à cesser de transmettre à plusieurs destinataires des comptes-rendus d'activité hebdomadaires en septembre 2015 puis en 2016 n'excède pas un exercice normal du pouvoir hiérarchique. Quant au rappel de la possibilité de contacter des interlocuteurs appropriés sur les questions liées à son enseignement ou le directeur lui-même dans le cadre d'un rendez-vous, il ne caractérise pas une tentative d'isolement et de refus de communication. Le rappel sur un ton ni agressif ni sournois de l'interdiction d'assister intempestivement au cours de sa collègue sans autorisation préalable, relève d'un exercice normal de l'autorité, même si la femme dépose simultanément une main courante en décembre 2013. Quant au reproche de n'avoir pas assisté à une réunion dont la date est décalée à sa demande pour qu'elle puisse s'occuper de son père, il s'inscrit dans un fonctionnement institutionnel normal.

Elle fait aussi valoir un défaut de reconnaissance tenant à l'absence de commentaires du directeur du conservatoire sur un référentiel d'activités qu'elle a établi et complété d'un DVD, mais cette absence ne caractérise

pas une attitude vexatoire ni un mépris de ses compétences professionnelles. En revanche, la baisse de ses notations depuis 2011, indépendamment de sa contribution à l'établissement, s'appuie sur ses difficultés établies à travailler en équipe et avec les autres départements du conservatoire, à s'adapter et à respecter la confidentialité.

Enfin, elle reproche à son employeur le refus d'imputabilité au service d'un malaise sur son lieu de travail en septembre 2014, suivi d'un congé de maladie jusqu'en juin 2015. Mais le dossier montre qu'elle a quitté une réunion en raison de son état de fatigue et que, prise de malaise, elle a été conduite par les sapeurs-pompiers aux urgences de l'hôpital. Si elle considère que cet incident fait suite à des questions insistantes à son endroit, les témoignages sont unanimes sur le déroulement tout à fait normal de la réunion. Pour la cour, il n'y avait pas lieu à une déclaration au titre d'un accident, même si la femme a déposé simultanément une main courante. D'ailleurs, la commission de réforme puis l'employeur se déclarent défavorables à une imputabilité.

À retenir : *pour la cour, pris isolément ou dans leur ensemble, ces différents éléments ne permettent pas de présumer l'existence d'un quelconque harcèlement moral susceptible d'indemnisation.*

CAA Marseille n° 17MA00520 Mme A du 18 juin 2019.

Réforme de la fonction publique : nouvelle composition du CSFPT et introduction du CDD de projet

Avec les textes consécutifs à la loi de transformation de la fonction publique, la gestion des agents comporte de nombreux aménagements et nouveautés, qu'il s'agisse de la composition du CSFPT, de l'introduction du contrat de projet ou de la conversion du compte personnel de formation en euros ou en heures.

La composition du CSFPT aménagée

■ La loi ayant introduit une représentation des EPCI à fiscalité propre au CSFPT et réaffirmé la prise en compte de l'importance démographique des employeurs, un décret du 26 février en aménage la composition (décret n° 84-346 du 10 mai 1984). Il institue 8 collèges électoraux que l'on peut regrouper en 5 groupes : les représentants des communes et EPCI à fiscalité propre de moins de 20 000 habitants avec 6 sièges pour les communes (maires ou conseillers municipaux), élus par les maires, et 1 siège pour les EPCI (président ou conseiller communautaire), élu par les présidents des EPCI. Dans la strate de 20 à 100 000 habitants les communes disposent de 3 sièges et les EPCI d'1 siège, et dans la strate de plus de 100 000 habitants les communes disposent de 2 sièges contre 1 siège pour les EPCI, maintenant les 14 sièges du bloc communal.

La représentation des conseils départementaux et des régions conserve 4 et 2 sièges.

Au plan du fonctionnement, le texte précise qu'à raison d'un suppléant par membre titulaire, ils peuvent assister aux séances sans participer au vote et que les membres et le président des formations spécialisées sont désignés pour la durée de leur mandat au sein du CSFPT.

Disparaissent les rapporteurs extérieurs avec voix consultative, que le ministre chargé des collectivités territoriales pouvait désigner sur proposition du prési-

dent du CSFPT.

Si le président convoque une personne dont l'audition peut éclairer les débats, elle bénéficie désormais de frais de déplacement, et pour chaque syndicat des frais de déplacement seront alloués chaque année civile dans la limite d'un nombre maximal de personnes auditionnées fixé par le ministre des Collectivités Territoriales en tenant compte du nombre de sièges des organisations.

Enfin, la convocation du CSFPT après un vote unanime défavorable du collège des représentants syndicaux, qui oblige à une nouvelle délibération, est aménagée. Antérieurement, une nouvelle convocation devait être envoyée dans un délai d'au moins 8 jours, la réunion devant se tenir dans les 10 jours de l'envoi des convocations, sans délai butoir pour organiser la réunion. Le texte prévoit donc qu'une nouvelle réunion est organisée dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 8 jours, ni supérieur à 30 jours, la réunion s'effectuant quel que soit le nombre de membres présents (et non plus représentés). Dans un souci de transparence, le président du CSFPT informera les membres des concertations conduites entre le vote défavorable et le nouvel examen.

Attention : la nouvelle composition entre en vigueur avec le renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI.

Décret n° 2020-174 du 26 février 2020 (JO du 28 février).

Le contrat de projet

Parmi les emplois non permanents susceptibles d'autoriser le recours à un contractuel, figure le contrat de projet (article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), qui permet à l'employeur de conclure un CDD pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Il a une durée minimale d'une année, les parties en fixant le terme dans la limite de 6 ans, peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans cette même limite, et prend fin avec la réalisation de

l'objet justifiant son existence après un délai de prévenance. Toutefois, dès l'expiration d'une année, il peut être rompu par l'employeur si le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser.

Depuis le 29 février, un texte complète le décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988), auquel sont donc soumis les bénéficiaires de ces engagements, qui réaffirme que le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Attention : les dispositions générales sur les critères de recrutement et le processus de déclaration de vacance d'emplois des contractuels normalement prévues pour les emplois permanents s'appliquent également au contrat de projet (décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).

Cela signifie que l'embauche doit respecter l'égal accès aux emplois publics, la liberté d'opinion, l'absence de discrimination sexuelle, de harcèlement, et l'adaptation des postes aux personnes en situation de handicap (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies, 6 sexes et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). De même, la procédure de recrutement doit être identique pour tous les candidats, l'employeur se fondant sur leurs seuls compétences, aptitudes, qualifications, expérience, potentiel et capacités aux missions à pourvoir.

Le contenu du contrat

Les contrats de projets sont donc conclus pour un an au minimum et au plus pour 6 ans, correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération. Outre le fondement de la loi (article 3), la date d'effet, la durée et, le cas échéant, de fin, le poste occupé et la catégorie hiérarchique de l'emploi, les conditions de travail, de rémunération et les droits et obligations, ils comportent des éléments propres au projet. À cet effet doivent figurer la description du projet et sa durée prévisible, la définition des tâches à accomplir, une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat, le(s) lieu(x) de travail et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications, la possibilité d'une rupture par l'employeur si le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser et le droit à une indemnité de rupture anticipée. Au plan salarial, la rémunération est déterminée dans les conditions de droit commun, en fonction donc de l'em-

En pratique, il publie par tout moyen approprié, la procédure applicable. La publication de l'avis de vacance s'effectue sur l'espace numérique commun (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018) puisque le CDD est d'au moins un an. L'avis comporte une fiche de poste précisant les missions de l'emploi, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice et sujétions particulières, outre le fondement juridique de l'embauche (article 3 de la loi du 26 janvier 1984), les pièces requises pour candidater et la date limite de dépôt.

Les candidatures sont adressées à l'employeur dans un délai d'au moins un mois à compter de la publication de l'avis, sauf urgence, l'employeur accusant réception de chacune d'elles, toute personne pouvant se porter candidate dès la publication de l'avis.

ploi occupé, de la qualification requise pour son exercice et détenue par l'agent, outre son expérience. Mais une réévaluation peut s'effectuer en cours de contrat, au vu notamment des résultats des entretiens professionnels dont bénéficient les intéressés, au même titre que les agents en CDD de plus d'un an ou en CDI.

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité ou paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, les bénéficiaires d'un contrat de projet sont réemployés sur leur poste lorsque le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée, sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

Attention : un agent bénéficiant d'un tel contrat et définitivement inapte physiquement à son emploi, ne pourra pas bénéficier de la procédure de reclassement habituellement applicable aux contractuels et sera licencié.

Des modalités de rupture spécifique

La spécificité du contrat de projet justifie l'introduction d'un renouvellement lié à la non réalisation du projet ou de l'opération au terme de la durée initiale et une reconduction dans la limite de la durée maximale de 6 ans. L'employeur notifiera son intention par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature à l'agent au plus tard 2 mois avant le terme du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, et au plus tard 3 mois avant ce terme s'il a été recruté pour une durée supérieure à 3 ans. Une proposition de renouvellement laisse à l'intéressé 8 jours pour faire

connaître son acceptation, une absence de réponse le réputant renoncer à l'emploi.

L'employeur informe l'agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, et au plus tard 3 mois avant ce terme, s'il est embauché pour une durée supérieure à 3 ans.

En complément, le texte introduit une rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur à l'expira-

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

tion d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, d'une part, lorsque le projet où l'opération ne peut pas se réaliser et, d'autre part, lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue au contrat.

Dans les 2 cas, les mêmes délais de préavis de 2 ou 3 mois s'appliquent et l'agent perçoit une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

Attention : ces hypothèses d'éviction se rajoutent au licenciement pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, en raison de la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible, du refus d'une

modification d'un élément substantiel du contrat pour ces mêmes raisons, et l'impossibilité d'un réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré (dont bénéficient le salarié comme tous les contractuels).

Rappelons en effet que la transformation du besoin ou de l'emploi permet à l'employeur de proposer une modification d'un élément substantiel de l'engagement (quotité de temps de travail, changement de lieu, fonctions exercées si la proposition est compatible avec la qualification de l'intéressé).

Attention : en raison de sa nature, le licenciement de l'agent recruté sur un contrat de projet ne fait pas l'objet d'une recherche de reclassement.

Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 (JO du 28 février).

Le compte personnel d'activité au 1er janvier 2020

Tout fonctionnaire bénéficie d'un compte personnel d'activité (CPA), constitué d'un compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). La loi de transformation de la fonction publique a renvoyé à un décret le soin de définir le nombre d'heures permettant d'alimenter le CPF et autorisé la conversion des heures acquises en euros pour assurer une mobilité entre les secteurs publics et privés (articles 22 ter et quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et L. 6323-3 du code du travail).

Depuis le 1er janvier (décret n° 2017-928 du 6 mai 2017), les droits à formation acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent être convertis à raison de 12 € pour une heure, et ceux du CPF sur la

base d'une heure pour 15 €, arrondie à l'entier le plus proche. De son côté, le code du travail intègre un dispositif de conversion en euros (articles R. 6323-27, 43 et 44 du code).

En cas de pluriactivité ouvrant des droits à CPF en euros et en heures, l'agent les utilise selon son activité principale et choisit en cas d'égalité.

Attention : les droits au CPF acquis par abondement du secteur privé (article L. 6323-4 du code) ne peuvent pas être convertis sauf pour les personnes handicapées, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, ou bénéficiaires d'emplois réservés (article L. 5212-13 du code).

L'alimentation du CPF

L'alimentation du CPF est portée de 24 à 25 heures par an dans la limite de 150 (contre 120 heures).

Si le fonctionnaire de catégorie C n'a pas un diplôme de niveau III, l'alimentation passe de 48 à 50 heures, dans la limite de 400 heures.

Enfin, si le projet d'évolution prévient une situation d'inaptitude, le décret accorde un crédit complémentaire de 150 heures, le médecin de prévention attestant que sa santé et ses conditions de travail l'exposent à une inaptitude.

Les droits acquis en euros (article L. 6323-2 du code du travail) peuvent être convertis en heures dans la limite de ces plafonds, le total des droits objets de conversions successives ne pouvant pas, sur une période continue de 6 mois par an, dépasser ce plafond. Pour les agents les moins qualifiés, le total des droits objets de conversions ne peut pas dépasser le plafond sur une période continue de 8 ans.

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 (JO du 19 décembre).

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com