

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

Les premiers éléments de réflexion sur les contractuels

Le 19 septembre, une réunion du groupe du travail sur le 2e chantier de la réforme de la fonction publique a permis à la DGAFP de présenter ses pistes de réflexion sur les conditions d'emploi des contractuels.

Dès le 15 mai dernier, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, avait indiqué qu'une plus grande flexibilité ne devait pas avoir pour conséquence de favoriser de nouvelles précarités.

La DGAFP veut renforcer les droits et garanties des contractuels, notamment grâce à un décret consécutif à la loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui déclinait un protocole d'accord du 31 mars 2011. Largement inspiré des exigences du Conseil d'Etat, le texte couvre le recrutement, le déroulement des contrats, la rémunération et la fin d'engagement.

Autour de dispositifs plus simples et équitables, il s'agirait de rendre obligatoire la publication des offres d'emploi pour les CDD d'un an et plus (facultative en deçà) sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques annoncé pour le 1er janvier 2019, d'éviter tout risque de discrimination par de nouvelles garanties de transparence, d'objectivité et d'efficacité. S'y ajouterait une extension de la portabilité du CDI, aujourd'hui facultative pour le nouvel employeur, et liée à la même fonction publique. Au plan salarial, le gouvernement entend apporter plus de visibilité aux agents, mieux reconnaître les fonctions exercées, le mérite et l'engagement professionnel.

Un accompagnement des contractuels en CDI reconnus inaptes, s'inspirant de la future période de préparation au reclassement, pourrait aussi voir le jour.

Seule question en suspens, et non des moindres, le contenu et le périmètre de l'assouplissement annoncé.

Source *Acteurs publics*

25 SEPTEMBRE 2018
N° 1598

CARRIÈRE

La disponibilité d'office pour maladie suppose une tentative de reclassement.....page 2

DISCIPLINE

La diffusion sur Internet des images d'un service de police justifie un licenciement.....page 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un mal-être personnel ne justifie pas une protection fonctionnellepage 5

DOSSIER

Le temps partiel thérapeutiquepages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Le passage en CDI donne-t-il droit à une réévaluation salariale ?.....page 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



La disponibilité d'office pour maladie suppose une tentative de reclassement

Le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire (si son incapacité résulte notamment d'un accident imputable au service) qui lui maintient son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une aide en pharmacie est victime d'un accident de service le 11 avril 2013, à l'origine de douleurs cervicales. Elle bénéficie d'arrêts de travail pris en compte par l'employeur au titre de l'accident jusqu'au 16 juin 2014, avant qu'il ne la place en congé de maladie ordinaire pour une année, puis en disponibilité d'office pour raisons de santé le 17 juin 2015.

La femme estime qu'elle n'aurait jamais dû cesser de bénéficier des garanties liées à l'accident, mais l'expertise médicale et les praticiens qui la suivent, s'appuyant notamment sur une IRM, estiment que la femme présentait, avant l'accident, une arthrose cervicale justifiant son placement en maladie ordinaire.

À l'expiration de l'année rémunérée, l'agent relevait bien d'une disponibilité d'office pour raisons de santé. Cependant, le décret en conditionne le prononcé à l'impossibilité pour l'employeur de reclasser le fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emplois (article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

À retenir : *or, le centre hospitalier n'a jamais tenté de reclasser la femme dans un autre statut particulier et ne l'a pas mise à même de présenter une demande, à laquelle le reclassement est subordonné (article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), justifiant, contre la décision du tribunal, l'annulation du placement en disponibilité.*

CAA Nancy n° 16NC01320 Mme B du 18 janvier 2018.

Un contexte de travail difficile n'exclut pas un refus de titularisation

■ **La nomination comme fonctionnaire a un caractère conditionnel, s'ouvrant par un stage dont le statut particulier fixe la durée et qui ne donne à l'intéressé qu'une vocation à sa titularisation** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En revanche, il a droit à ce qu'il s'exécute dans des conditions lui permettant de faire valoir ses aptitudes.

Dans une affaire, l'annulation du refus de titularisation d'un adjoint technique le 28 avril 2015 impose au maire de le maintenir stagiaire 6 mois et de lui verser 2 000 € de préjudice moral.

Agent de nettoyage et de maintenance des équipements urbains, il est nommé le 1er décembre 2012 et voit son stage prolongé à plusieurs reprises en raison de sa manière de servir et de ses absences médicales.

En effet, les congés rémunérés autres qu'annuels sont du temps de stage dans la limite du 10e de sa durée globale (article 7 du décret n° 92-1194 du 28 novembre 1992).

Le refus de titularisation sanctionne son manque de technicité, d'autonomie et de compétences en électrotechnique, l'inexécution de ses tâches, la méconnaissance des observations de son supérieur et l'absence de sollicitation d'aide de sa hiérarchie pour l'élaboration de fiches techniques sur un outil informatique, qu'il ne maîtrise pas. Pourtant, ces exigences sont conformes à sa fiche de poste et le fonctionnaire a bénéficié de la formation requise, de prolongations de stage et de nombreux entretiens avec le chef du service « propreté urbaine ».

Ces insuffisances justifient un refus de titularisation sans erreur manifeste d'appréciation.

L'absence de détournement de pouvoir

L'adjoint évoque alors les mauvaises conditions de son stage pour faire valoir ses capacités à exercer les missions auxquelles il peut être appelé compte tenu de l'attitude de son chef d'équipe contre lequel il dépose une déclaration de harcèlement ou de discrimination auprès de la direction des ressources humaines en juillet 2014, doublée d'une main courante quelques jours plus tard.

Mais la proposition de refus de titularisation émane non pas de ce chef d'équipe, mais du chef de service qui le reçoit régulièrement et lui propose plusieurs prolongations de stage. La cour reconnaît néanmoins que le chef d'équipe a eu un comportement irrespectueux à son égard, tout en observant qu'aucun élément ne permet d'établir un lien certain entre les troubles anxio-dépressifs qui ont justifié son placement en congé de maladie et les conditions de déroulement du stage. Dès lors, le tribunal ne pouvait pas condamner la commune à 2 000 € de préjudice moral. Pour les mêmes raisons de maladie, la réalisation de 69 jours supplémentaires liés à 5 mois d'arrêt ne saurait constituer un détournement de pouvoir, l'employeur ayant ainsi disposé du temps nécessaire pour apprécier sa manière de servir (cette exigence ressortant des textes).

Attention : *le dossier n'établit pas davantage que le refus de titularisation serait lié à la dénonciation de faits de harcèlement moral, aucun agent ne devant être pénalisé dans sa carrière pour ce motif (art. 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).*
CAA Lyon n° 16LY04487 M. B du 24 octobre 2017.

Le logement de fonction est l'accès-soire de l'emploi

■ L'attribution d'un logement de fonction s'inscrit dans un principe de parité avec l'État (CE n° 222453 M. M du 11 février 2002) qui distingue la nécessité absolue liée à l'impossibilité pour l'agent d'accomplir son service sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, de la convention d'occupation précaire avec astreinte (article R. 2124-64 du code de la propriété des personnes publiques).

Des dérogations existent, pour les emplois fonctionnels d'un département ou d'une région, de DGS d'une commune de plus de 5 000 habitants ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, et de DGA d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. S'y ajoute un emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants (article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990). De même, certains personnels des établissements publics locaux d'enseignement (gérés par le département ou la région) peuvent bénéficier de logements (article R. 2124-78 du code). La nécessité absolue concerne notamment les personnels de santé, à raison d'un poste pour un externat, 2 pour une demi-pension et 3 pour un internat (articles R. 216-4 et 7 du code de l'éducation). En pratique, le département ou la région attribue le logement sur proposition du conseil d'administration de l'établissement précisant les postes concernés (article 21 de la loi).

Une compétence liée de l'employeur

Dans une affaire, une infirmière scolaire en internat bénéficie d'un logement par nécessité absolue de service. Le recteur supprimant la dimension de travail en internat le 27 mars 2011, le chef d'établissement informe la femme du terme de la concession le 31 août. Une délibération du conseil d'administration de l'établissement propose de lier le logement à la fonction de coordonnateur de l'internat, ce qu'accepte la région en demandant une convention d'occupation précaire jusqu'au 31 décembre 2011 pour permettre le relogement de l'infirmière. Elle refuse de quitter le logement, entraînant l'émission de titres exécutoires jusqu'en juillet 2014.

Dans le code de l'éducation, la cessation des fonctions astreint le bénéficiaire à quitter les lieux dans le délai fixé par l'autorité académique et la collectivité de rattachement (article R. 216-18). La cour indique plus généralement que la mise à disposition d'un logement pour des raisons de service est la contrepartie des sujétions attachées à l'exercice des fonctions. Leur cessation emporte nécessairement la fin de la concession, à laquelle l'administration est même tenue de mettre fin.

Rappel : l'occupant sans titre d'un logement est susceptible d'une mesure d'expulsion et doit acquitter une redevance égale à la valeur locative réelle des locaux majorée de 50 % les 6 premiers mois et de 100 % au-delà (article D. 2124-75-1 du code de la propriété des personnes publiques). Centrée sur le cas particulier de l'infirmière en internat, les principes de cette décision intéressent l'ensemble des bénéficiaires d'un logement de fonction.

CAA Paris n° 15PA04372 Mme B du 26 janvier 2017.

Les garanties salariales des agents dans la réorganisation territoriale excluent les nouveaux recrutés

Les agents changeant d'employeur par le jeu d'une réorganisation territoriale conservent, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire et, à titre individuel, les avantages collectivement acquis ayant le caractère d'un complément salarial (articles 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 5111-7 du CGCT).

À un parlementaire, le ministre de l'Intérieur précise que ces avantages peuvent être maintenus par les seules collectivités les ayant mis en place avant le 26 janvier 1984 (quelle que soit la date de recrutement des agents), et s'ils sont intégrés dans leur budget. L'article 111 ne saurait autoriser la création de nouveaux régimes dérogatoires après le 26 janvier 1984, ce qui exclut que des collectivités fusionnées étendent aux nouveaux recrutés les compléments salariaux acquis par certains de leurs collègues. Le ministère exclut également une compensation par une majoration du régime indemnitaire des agents nouvellement recrutés, aucun texte ne permettant de fonder une différence de traitement sur la date d'embauche des intéressés.

Cependant, l'employeur peut supprimer les avantages de l'article 111, que le juge n'estime pas définitifs (CE n° 287771 commune de Bergheim du 21 mars 2008), ou définir un régime préservant le niveau global des primes des agents dans une situation plus favorable, article 111 inclus.

Rappel : pour le gouvernement, le maintien garanti par le CGCT porte sur le niveau de rémunération, sans impliquer, au sein de la structure nouvelle, le maintien des primes prévues par les anciennes structures (QE n° 23165 JO Sénat du 8 décembre 2016 page 5369). QE n° 03009 JO Sénat du 1er février 2018, page 393.

Un faux pour obtenir le remboursement de frais de déplacement justifie 2 ans d'exclusion

■ **Dans l'échelle des mesures disciplinaires, l'exclusion de 16 jours à 2 ans est la dernière sanction avant une exclusion définitive** (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, le directeur général de l'administration du ministère des Affaires étrangères exclut 2 ans, dont 1 avec sursis, un adjoint administratif du consulat de France à Johannesburg. Dans son examen, le juge vérifie que les faits constituent des fautes de nature à justifier une sanction et que cette dernière est proportionnée aux manquements de l'agent.

L'adjoint, gestionnaire comptable et régisseur à l'ambassade de France, imite à plusieurs reprises la signature de son supérieur et celle du ministre-conseiller d'ambassade, 2 de ces documents étant des faux destinés à obtenir le remboursement de frais de mission. L'agent ne conteste pas les faits mais rappelle leur caractère ponctuel en avril et mai 2015 et leur seul objectif d'obtenir un remboursement rapide de ses frais, dans un contexte de fortes tensions avec sa hiérarchie et d'un manque de congés sur une longue période.

Mais ces circonstances ne sauraient atténuer la gravité

de ses fautes eu égard à ses fonctions, même si son supérieur a validé la première demande de remboursement et que le document comportait des erreurs matérielles de dates que l'agent a entendu rectifier. La sanction, prononcée à l'unanimité de la CAP, reste proportionnée aux manquements de l'agent.

Ce dernier essaye de soulever un manquement à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, la sanction ayant des conséquences importantes sur les moyens de subsistance de sa famille. Mais pour le juge, il n'y a pas d'atteintes au droit au respect de la vie privée et familiale garanti par son article 8, les agissements étant réprimés par une sanction proportionnée.

À retenir : *relevons néanmoins les lourds effets de l'exclusion temporaire pour l'agent privé de toute allocation de chômage (CE n° 227770 centre hospitalier universitaire de Montpellier du 29 janvier 2003). À cet égard, elle constitue une sanction dont les effets méritent parfois d'être mis en balance avec une exclusion définitive, qui garantit un droit au chômage.*

CAA Paris n° 16PA02128 M. D du 29 décembre 2017.

La diffusion sur Internet des images d'un service de police justifie un licenciement

■ **Les contractuels, tenus au secret professionnel dans le cadre des règles du code pénal, doivent, au-delà, faire preuve de discrétion pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans ou à l'occasion de leurs fonctions.** Seule une décision expresse de l'employeur peut les en délier (article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, rendu applicable aux contractuels par son article 32).

Dans une affaire, le centre de gestion recrute en CDD, le 4 juin 2010, un adjoint technique qu'il met à la disposition d'une commune, qui l'affecte à la police municipale. Le 19 novembre 2012, sur rapport du maire, le président le licencie pour manquement à son obligation de discrétion.

Un rapport du 9 octobre de la directrice de la police municipale montre qu'il a divulgué sur Internet, au moyen d'un « blog » personnel et de comptes ouverts à son nom dans 3 réseaux sociaux accessibles à tous, des informations sur l'activité de la police municipale, faisant systématiquement usage de son écusson. Il y listait de façon très précise les lieux faisant l'objet d'une surveillance et de nombreuses photos de ses collègues devant

leur poste de vidéosurveillance permettant d'identifier les lieux de vidéosurveillance ou de vidéoverbalisation.

Les tiers pouvaient ainsi disposer d'informations sensibles sur l'organisation de la police municipale, et l'utilisation de l'écusson, associé à l'identité de l'agent sur Internet, attirait davantage l'attention sur le contenu des comptes.

À retenir : *même si la loi garantit la liberté d'opinion et la Déclaration des droits de l'homme de 1789 (article 11) la liberté d'expression, ce comportement a excédé les limites que tout agent public avec un emploi dans la sécurité civile doit respecter, en raison de son obligation de discrétion professionnelle, particulièrement destinée à prévenir les pressions ou les intimidations des tiers. Sa pratique d'Internet présentait ainsi un caractère fautif justifiant une sanction. Eu égard à la gravité des faits, au caractère sensible du domaine d'activité et à la nature des informations concernées, dont la diffusion sur Internet a permis une large mise à disposition, le maire n'a pas prononcé une sanction disproportionnée en retenant un licenciement, sans préavis ni indemnité.*

CAA Nancy n° 17NC00684 M. A du 19 octobre 2017.

Un mal-être personnel ne justifie pas une protection fonctionnelle

■ Dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), le président nomme les personnels et plus largement gère les agents (article L. 1424-30 du CGCT).

Dans une affaire, le directeur départemental adjoint sollicité, le 11 juin 2014, la protection fonctionnelle du SDIS pour harcèlement moral du directeur, que le président lui refuse le 11 août. L'intéressé, qui conteste cette décision, réclame l'annulation d'une délibération déléguant cette compétence au bureau et autorisant le président à refuser la protection.

Le président pouvant seul statuer sur une demande de protection fonctionnelle, la délibération ne saurait légalement limiter l'exercice de son pouvoir ; et l'autorisation qui lui a été donnée de refuser la demande présentait un caractère superfétatoire ne faisant pas grief à l'intéressé.

La loi oblige l'employeur à protéger le fonctionnaire notamment contre les agissements constitutifs de harcèlement, sauf faute personnelle (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cette protection constituant un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions, un refus doit être motivé (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Le refus du président vise la loi et indique que la dégradation des conditions de travail évoquée par l'agent n'est pas corroborée par les éléments fournis et analysés, ni par la réponse du directeur. S'il ne reprend

pas les divers éléments invoqués et ne comporte pas en annexe une note d'explication du directeur du 3 juillet, le refus est bien motivé. L'employeur répondant à une demande de l'agent et le refus ne constituant pas une sanction, il n'a pas à respecter les droits de la défense.

Sur le fond, la loi prohibe les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail de l'agent susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983). La jurisprudence exige de l'agent des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer que ses agissements sont étrangers à tout harcèlement. Le juge, qui tient compte des comportements respectifs du présumé auteur et de la victime déclarée, vérifie notamment que les agissements excèdent les limites normales du pouvoir hiérarchique.

Le directeur adjoint évoque une modification du compte-rendu du comité direction du 14 mars 2014 lui confiant une mission supplémentaire sur le financement des casernes, mais qu'il suit régulièrement. Il affirme n'être pas convié à certaines réunions, mais il s'est agi d'une erreur ponctuelle de secrétariat. Le directeur lui refuse aussi une formation en psychologie positive du travail, mais l'adjoint a déjà bénéficié du plus grand nombre de formations avec 100 jours cumulés depuis 2007, et la plus-value du stage n'est nullement établie.

Des mesures adaptées à un comportement difficile

L'adjoint conteste l'absence d'objectifs personnalisés pour 2014, mais son statut l'associe au bon fonctionnement de l'ensemble des services et l'objectif d'atteindre les orientations du conseil d'administration est cohérent avec le statut. Il fait valoir le retrait de la coordination du projet d'établissement, des consignes directement données à ses subordonnées, l'absence de mails sur les activités importantes de l'établissement, la méconnaissance des absences de son directeur, qui se fait représenté par un chef de groupement lors d'une visite du nouveau secrétaire général de la préfecture.

Mais le service est confronté à des tensions provoquées par une réforme d'ampleur du SDIS, imposant un accompagnement des personnels et, dès 2008, le directeur adjoint avait mis en cause l'ancien directeur et adopté des méthodes managériales qui entraîneront sa

condamnation pénale à 8 mois de prison avec sursis pour harcèlement moral à l'encontre de la directrice administrative et financière. Dans la procédure judiciaire, il exprime simplement son étonnement devant les poursuites et le contenu de la plupart des témoignages, laissant entrevoir un risque réel de récidive. En outre, il a lui-même été absent jusqu'à 43 jours à de nombreuses reprises de 2012 à 2014, laissant au directeur la charge de 2 500 agents, ce qui explique la gestion directe de certains dossiers.

À retenir : le directeur n'a donc pas cherché à évincer ou à nuire à son adjoint, objet d'un placement en maladie d'office sur recommandation du médecin chef pour des troubles anxieux. Ces éléments justifient un refus de protection.

CAA Bordeaux n° 16BX02031 M. B du 4 avril 2018.

Le temps partiel thérapeutique

Dans le temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire travaille en deçà du temps plein en raison d'une inaptitude physique temporaire, mais conserve la totalité de sa rémunération. Les stagiaires y sont éligibles, sauf si le stage comporte un enseignement ou s'effectue dans un établissement de formation (article 57 4e bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Caractéristiques générales

■ Commentant sa réforme par une ordonnance (n° 2017-53 du 19 janvier 2017), une circulaire du 15 mai 2018 rappelle que le temps partiel thérapeutique est prononcé après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée pour 3 mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection. Si l'agent se trouvait en congé pour invalidité temporaire imputable à l'employeur en raison d'un accident de service, de trajet, ou d'une maladie professionnelle, sa durée peut être de 6 mois au plus, renouvelable une fois.

Dans tous les cas, il doit présenter une demande de temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical favorable de son médecin traitant. Elle sera satisfaite après un avis concordant du médecin agréé. Si les 2 praticiens sont en désaccord, l'employeur saisira le comité médical ou la commission de réforme.

Sur le fond, cette modalité d'activité peut être accordée parce que la reprise à temps partiel est de nature à favoriser l'amélioration de son état, ou parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec sa santé. Ainsi, ce temps partiel permet non seulement la reprise après un arrêt de travail long, mais aussi de maintenir dans l'emploi un fonctionnaire dont l'état de santé nécessite, pendant une période donnée, un travail à temps partiel, sans pour autant avoir bénéficié d'un arrêt de longue durée.

Rappel : aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique, de sorte que le fonctionnaire peut en bénéficier dès qu'il se sera trouvé une journée en arrêt. Dans tous les cas de figure, ce temps partiel ne peut pas être inférieur à un mi-temps.

Relevons en pratique que cette modalité de travail ne s'adresse qu'à des agents en position d'activité, de mise à disposition ou en situation de détachement, les autres positions administratives comme la disponibilité d'office pour raisons de santé ou le congé parental excluant, par nature, l'octroi d'un temps partiel thérapeutique.

Attention : si ce temps partiel intéresse fonctionnaires et stagiaires, il ne s'applique pas aux autres agents publics comme les contractuels ou, dans la fonction publique territoriale, aux fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet et inférieur aux 4/5 de la durée légale du travail, soit 28 heures hebdomadaires actuellement. Ces agents sont en effet affiliés aux caisses primaires d'assurance-maladie (CPAM) et bénéficient à ce titre des dispositions sur le temps partiel pour motif thérapeutique du régime général. La circulaire engage donc les employeurs à contacter la CPAM dont relèvent ces salariés, pour éviter toute rupture dans la gestion de leur situation.

Procédure d'octroi

Ces dispositions procédurales s'appliquent aux demandes initiales comme aux renouvellements de temps partiel thérapeutique, et les dispositions sont identiques qu'il s'agisse d'un premier octroi, d'une prolongation pour une même affection ou d'un octroi au titre d'une nouvelle affection.

Si la loi retient une procédure légère incluant une demande de l'agent et un certificat médical favorable de son médecin traitant, la circulaire recommande d'anticiper le plus en amont possible le dépôt de cette demande, pour que l'employeur puisse se prononcer avant la reprise ou la fin du temps partiel en cours.

Ainsi, dès que l'intéressé l'envisage, l'employeur devrait l'informer de ses droits, lui proposer un entretien de maintien ou de retour dans l'emploi avec le service ressources humaines et le médecin de prévention, pour l'aider à anticiper sa reprise au regard de ses capacités, des contraintes de son environnement professionnel et des exigences du service.

Attention : à cet égard, le médecin de prévention est un référent privilégié pour le médecin traitant qu'il pourra aider à mieux prendre en compte les réalités du travail au moment de la rédaction de l'avis médical justifiant la demande.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

La circulaire préconise l'usage d'un modèle de demande qu'elle propose, comprenant le certificat médical. Dans le cas où le fonctionnaire transmet une demande de temps partiel thérapeutique uniquement justifiée par un avis d'arrêt travail sur lequel le médecin traitant a prescrit un temps partiel pour raison médicale ou un travail léger (en cas d'accident ou de mala-

die professionnelle), l'employeur demandera à l'agent de compléter la partie « I » du document intitulé « partie à remplir par le fonctionnaire », l'employeur renseignant la partie II « avis du médecin traitant » au vu des éléments que le praticien aura indiqués et il joindra l'avis d'arrêt de travail ou le certificat médical. Il transmettra l'ensemble au médecin agréé.

Les délais de la demande

Même si le texte ne prévoit aucun délai pour solliciter le bénéfice du temps partiel thérapeutique, compte tenu de son octroi après un congé pour raisons de santé, la circulaire recommande d'effectuer la demande au plus tard le jour de reprise du travail de l'agent.

Le début du temps partiel peut néanmoins être différé par rapport à la date de reprise, soit pour des raisons médicales, soit compte tenu du temps nécessaire au déroulement de la procédure.

Si la décision intervient après la reprise d'activité et dans l'attente de cette dernière, l'employeur devra placer l'agent dans une situation régulière.

Il déterminera donc, avec le fonctionnaire et le cas échéant le médecin de prévention, si, dans l'attente de la décision, l'agent souhaite bénéficier d'un temps partiel sur autorisation de droit, poursuivre son temps partiel s'il en bénéficiait ou travailler à temps plein. Il reviendra à l'employeur d'informer l'intéressé des inci-

dences financières de sa décision.

Si le fonctionnaire opte pour un temps partiel sur autorisation, la date d'effet du temps partiel thérapeutique sera décomptée, sauf demande contraire, à partir de la date de reprise à temps partiel sur autorisation, et la rémunération fera alors l'objet d'une régularisation.

Attention : le cas échéant, la sur-cotisation versée pour l'assimilation du temps partiel à du temps plein pour la retraite lui sera remboursée.

Si le temps partiel thérapeutique est refusé, il pourra reprendre à temps plein dans les conditions de droit commun.

Si, au contraire, l'agent opte pour un travail à temps plein dans l'attente de la décision de l'employeur, la durée du temps partiel thérapeutique sera décomptée à compter de la date d'effet figurant dans cette dernière.

Le contenu de l'avis du médecin traitant

Le médecin traitant doit examiner le fonctionnaire et rendre un avis sur sa capacité à travailler à temps partiel thérapeutique au regard des 2 critères fixés par la loi : l'activité est de nature à favoriser une amélioration de l'état de santé de l'agent ou il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un poste compatible avec sa santé. Le praticien se prononcera également sur la quotité de temps de travail et, si la demande est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service,

sur la durée de ce temps partiel.

La circulaire invite le médecin traitant à se rapprocher du médecin de prévention et même de l'employeur, qui pourra lui fournir un descriptif des missions du fonctionnaire et des tâches qu'il réalisait.

En pratique, le médecin renseignera le certificat médical inclus dans le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique, qu'il remettra au fonctionnaire lui-même, avec les pièces médicales sous pli confidentiel à l'attention du médecin agréé.

L'intervention du médecin agréé

L'employeur doit alors orienter le fonctionnaire vers le médecin généraliste agréé qui lui est rattaché ou, à défaut, vers tout médecin généraliste agréé de son choix. Si l'agent a déjà bénéficié de 12 mois de temps partiel thérapeutique au cours de sa carrière, il devra prouver que sa demande est effectuée au titre d'une autre affection. Une seule expertise étant nécessaire, l'employeur ne supportera le coût de l'avis médical qu'à une reprise, un éven-

tuel désaccord avec le médecin traitant imposant la saisine du comité médical ou de la commission de réforme. Si le médecin agréé se prononce sur un renouvellement du temps partiel thérapeutique, la circulaire recommande qu'il s'agisse du même praticien que lors de la première demande, pour assurer un suivi médical efficient de l'agent et déterminer le lien avec le temps partiel thérapeutique précédant.

Le passage en CDI donne-t-il droit à une réévaluation salariale ?

■ La rémunération des contractuels est définie dans des conditions identiques à celle des fonctionnaires et comporte, après service fait, le traitement, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités prévues par un texte, lesquelles peuvent tenir compte des résultats professionnels des agents et des résultats collectifs des services (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, auquel renvoie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (CAA Bordeaux n° 15BX03750 M. D du 2 octobre 2017), le maire recrute, le 2 novembre 1993, un contractuel comme professeur de guitare classique. Son engagement ayant été reconduit sans discontinuité, une loi du 12 mars 2012 (n° 2012-347) lui permet de bénéficier d'un CDI, que le maire lui propose. L'enseignant accepte la proposition le 4 octobre 2013, mais conteste 4 jours plus tard l'absence d'augmentation de sa rémunération.

En appel, la cour relève que le cadre d'emplois des assistants d'enseignement auquel renvoie l'engagement astreint les fonctionnaires à un régime d'obligations de service de 20 heures hebdomadaires. Sur le plan des principes, et suivant une jurisprudence constante, en l'absence de dispositions de texte définissant les modalités de fixation de la rémunération des contractuels, l'employeur dispose d'une grande marge d'appréciation. Il doit notamment tenir compte des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le juge vérifiant l'absence d'erreur manifeste d'appréciation (CE n° 348057 Mme B du 30 décembre 2013).

La loi du 12 mars 2012, qui a accordé un CDI aux contractuels justifiant de 6 ans de services publics effectifs auprès du même employeur au cours des 8 ans précédant la loi, participe de la transposition d'une directive communautaire (n° 1999/70/CEE du 28 juin 1999) à propos de laquelle la Cour de justice de l'Union européenne a indiqué que la transformation d'un CDD en CDI ne pouvait pas s'accompagner de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne, lorsque

l'objet de la mission et la nature de ses fonctions demeurent (Aff. C-251/11 M. M du 8 mars 2012).

L'ABSENCE DE MODIFICATIONS SUBSTANTIELLES DÉFAVORABLES

À l'aune de ces exigences, la cour relève que, sur les 3 années scolaires qui ont précédé, du 20 septembre 2010 au 30 août 2013, l'agent a été rémunéré sur un taux horaire de 18,72 € bruts, à l'exclusion des mois de juillet et d'août, pour une durée de travail ne pouvant pas excéder 20 heures. Dans son CDI, le régime de travail passe de 16,25 heures en mars 2012 à 19 heures en septembre 2013, toujours dans la limite des 20 heures des assistants d'enseignement. Le maire commence d'abord par rémunérer l'agent sur le taux horaire initial complété d'une indemnité compensatrice de congés payés et d'une prime annuelle versée pour moitié en mai et en novembre. À partir du 1er septembre 2013, il lisse son temps de travail, toujours au taux horaire de 18,72 € avec un ratio de 33 semaines sur 52 pour tenir compte des vacances scolaires pendant lesquelles l'école de musique est fermée.

Si une partie de la rémunération de l'enseignant est définie sur la base d'un temps de travail annualisé, le lissage n'a pas entraîné pour lui de baisse du montant de sa rémunération mensuelle moyenne. Sans doute le CDI ne lui a-t-il pas apporté d'amélioration salariale, mais à aucun moment sa rémunération n'a été minorée. Il ne saurait soutenir que le passage en CDI s'est traduit par une modification substantielle des clauses de son contrat dans un sens globalement défavorable, et le maire pouvait donc valablement refuser de réviser la clause salariale.

Rappel : si le décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988) ne définit pas de progression salariale, il exige toutefois de l'employeur qu'il procède tous les 3 ans à une réévaluation de la rémunération des agents en CDI, au vu notamment des résultats des entretiens professionnels des intéressés et de l'évolution de leurs fonctions (article 1-2 du décret).

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@editionsorman.com