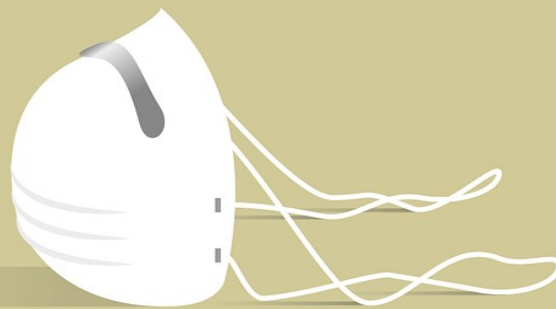


# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°68 - Septembre 2020



**Dossier :** Gestion du personnel et covid-19 - Actualités (p.3)

## Également dans ce numéro

**Réforme des congés bonifiés** (p.8)

**Demande de prise de position formelle au représentant de l'Etat** (p.9)

**Fin de détachement sur emploi fonctionnel : conditions de réintégration** (p.12)

**Fiche pratique : Heures complémentaires et supplémentaires** (p.17)

**Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne**

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

# Sommaire



## Dossier d'actualité

3

- Gestion du personnel et covid-19 - Actualités



## Les textes officiels

6

- Covid-19 - reconnaissance en maladie professionnelle
- Dérogation temporaire à la formation d'intégration
- Réforme des congés bonifiés
- Demande de prise de position formelle au représentant de l'Etat



## La jurisprudence

10

- Détachement et accès à un examen professionnel
- Erreur de liquidation ou de versement : prescription quadriennale
- Etendue de la protection fonctionnelle dans le cadre d'une instance civile ou pénale
- Fin de détachement anticipé sur emploi fonctionnel : conditions de réintégration
- Nature des offres d'emplois proposés à un agent en disponibilité sollicitant sa réintégration
- Fin d'une mise à disposition : aucun caractère disciplinaire
- Renouvellement d'une période d'essai par avenant au contrat
- Légalité d'un temps de travail effectué sur 6 jours



Vos questions

Nos réponses

16



Informations

Utiles

20



Fiche pratique

Heures complémentaires et supplémentaires

17



Fiche procédure

Heures complémentaires et supplémentaires

18



## Gestion du personnel et covid-19 - Actualités

[Protocole national](#) de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés

[Note d'information](#) du 2 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19

[Avis du haut conseil de la santé publique du 19 juin 2020](#) relatif à la reprise de l'activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 et mesures barrières spécifiques

[Décret n° 2020-1098](#) du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020



Cadre juridique

Suite aux dernières évolutions des connaissances scientifiques relatives à la propagation du virus Covid-19 et de la **nécessité d'assurer la continuité des services publics tout en veillant à la santé et à la sécurité des agents**, une circulaire du Premier Ministre du 1er septembre 2020 et une note d'information de la DGCL du 2 septembre 2020 précisent les mesures à mettre en œuvre dans les collectivités territoriales et la position statutaire des agents selon les circonstances particulières.

### Obligation du port du masque

L'autorité territoriale doit assurer le respect de l'obligation du port du masque dans les locaux dont il a la charge, notamment **les espaces clos et partagés** et **les espaces de circulation**.

Les agents bénéficiant d'un bureau individuel ne sont pas soumis à l'obligation du port du masque, sous réserve de ne pas recevoir de public ou d'agents dans leur bureau.

Les masques de protection **sont à la charge de la collectivité** qui se doit d'en mettre à disposi-

tion et d'en préciser les modalités d'usage.

L'autorité territoriale doit assurer le respect de cette obligation. Le cas échéant, l'agent s'expose à une **procédure disciplinaire**.

### Télétravail encouragé

Afin de limiter la densité des agents présents dans les locaux, favorisant une propagation du virus, le **télétravail** est une modalité d'organisation devant être facilitée dès lors que les missions sont éligibles.

Le télétravail est déployé dans les conditions définies par le décret n°2016-151 du 11 février 2016. **Une délibération** détermine le régime applicable en interne, **après avis du comité technique**.

Par ailleurs, le télétravail doit être vivement recommandé **pour les agents présentant un risque de développer une forme grave** d'infection au covid-19.



## Agents vulnérables

Les agents publics présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 doivent **prioritairement bénéficier du télétravail**.

Le cas échéant, ces agents sont placés en **autorisation spéciale d'absence** sur la base d'un **certificat d'isolement** délivré par un médecin.

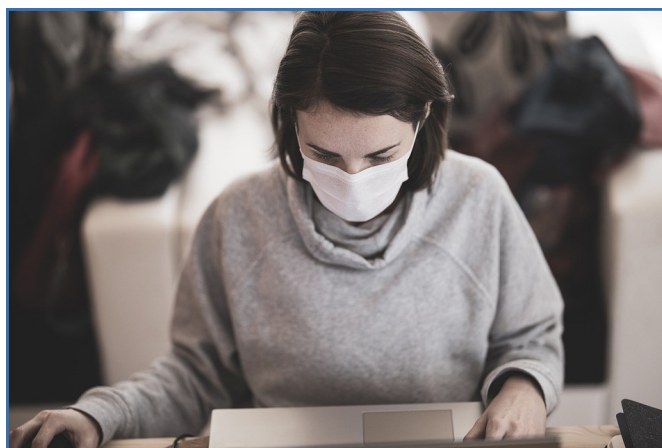
Sont concernés les agents répondant à l'un des critères suivants :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - ⇒ médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - ⇒ infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - ⇒ consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - ⇒ liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour les autres agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans **l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020**, le **télétravail** est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail en présentiel est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent présentant un facteur de vulnérabilité **non prise en compte par le décret du 29 août 2020** bénéficie des **conditions d'emploi aménagées** (mise à disposition de masques, bureau dédié, écran de protection, distanciation, etc.).

Si malgré les mesures mises en place par la collectivité, l'agent estime ne pas pouvoir reprendre son activité en présentiel, il doit justifier de son absence en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, **ses congés annuels ou ses RTT**. Le cas échéant, il peut justifier de son absence par la transmission d'un arrêt de travail afin d'être placé en **congé de maladie ordinaire** de droit commun.





## Régime des autorisations spéciales d'absence « garde d'enfants de moins de seize ans »

En l'absence de réglementation particulière, les conditions de droit commun de **l'autorisation spéciale d'absence « garde d'un enfant malade »** s'appliquent lorsqu'un enfant **présente les symptômes du Covid-19 ou est testé positif**.

L'ASA « garde d'enfant malade » est équivalente à la durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour.

Un doublement est possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence.

Pour rappel, une **délibération** doit déterminer le régime des ASA, après avis du comité technique. Si la collectivité fait le choix de retenir l'intégralité des motifs prévus par la circulaire [n°2016-11](#), et les mêmes durées, le comité technique n'a pas besoin d'être saisi, celui-ci ayant donné un accord de principe.

Cependant, les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants en raison **de la fermeture de leur établissement d'accueil**, ou lorsque les enfants sont **identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées**, sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible, en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un **justificatif** de l'établissement ou d'un **document** de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact.

Les agents contractuels de droit public dans la même situation bénéficient d'un arrêt de tra-

vail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ces dispositifs s'appliquent à compter du 1er septembre 2020.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel et **ne peuvent bénéficier qu'à un seul des parents**. Une **attestation sur l'honneur** doit être remise à l'employeur public certifiant être le seul des deux parents à bénéficier de la mesure.

## Suspicion d'un agent infecté

En l'absence de directives clairement arrêtées au niveau ministériel, il convient de prendre une **mesure d'isolement de 7 jours minimum à 14 jours maximum** à l'encontre d'un agent présentant les symptômes du Covid-19. Pendant cette durée, il est placé en autorisation spéciale d'absence.

L'agent doit être invité à consulter dans les plus brefs délais son médecin traitant et à procéder à un **test virologique**.

Si l'intéressé est **positif**, il doit transmettre un certificat médical afin d'être placé en **congé de maladie ordinaire**.

Si le test est **négatif**, il reprend son poste en appliquant les gestes barrières.

Il est recommandé de placer en isolement les « cas-contacts », c'est-à-dire les agents ayant été directement en contact avec l'agent suspecté.

La reprise des cas contacts s'effectue si le test de l'agent suspecté est négatif, ou à la fin de la quatorzaine le cas échéant.



## Covid-19—reconnaissance en maladie professionnelle

*Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2*

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 est paru au Journal Officiel du 15 septembre 2020.

Le décret modifie les tableaux annexés au Code de la sécurité sociale désignant les maladies professionnelles afin d'introduire **un tableau spécifique aux pathologies causées par une infection au Covid-19**, « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 ».

Les travaux susceptibles de provoquer les maladies désignées par le tableau n°100 sont ceux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de service, d'entretien, administratif, ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements limitativement énumérés.

Ces affections doivent également avoir fait l'objet d'une **prise en charge médicale dans un délai maximal de 14 jours** à compter de la fin de l'exposition au risque.

Seront notamment concernés les agents territoriaux exerçant en EHPAD et dans les services d'aide à domicile.

Concernant les affections liées à une infection au Covid-19 **non désignées aux tableaux des maladies professionnelles** ou **non contractées dans les conditions de ces tableaux**, la commission de réforme devra préalablement être saisie pour émettre un avis concernant l'octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service.





## Dérogation temporaire à la formation d'intégration

*Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19*



d'intégration postérieurement à sa titularisation **avant le 30 juin 2021**.

Aucune disposition ne détermine le régime applicable aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dits « travailleurs handicapés ».

Les contractuels dépendant de ce régime dérogatoire sont astreints à suivre les mêmes formations d'intégration avant leur titularisation.

Le report dérogatoire de la formation d'intégration semblerait **s'appliquer par analogie pour ces agents**.

Le décret n°2020-1082 du 21 août 2020, publié au Journal Officiel du 23 août 2020, est entré en vigueur le 24 août 2020.

Le décret ne prévoit aucun effet rétroactif pour la titularisation et l'entrée en vigueur des dispositions.

Les dispositions concernant uniquement le report de l'obligation de formation, une interprétation souple permet de retenir **la date normale de titularisation** si celle-ci est comprise entre le 17 mars et le 31 décembre 2020.

En raison de l'état d'urgence sanitaire et des mesures de confinement nées de l'épidémie de covid-19, les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale **n'ont pu répondre légitimement à leur obligation légale de suivre leur formation d'intégration**, préalable à la titularisation.

Lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire intervient **au plus tard le 31 décembre 2020**, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si celle-ci n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période **comprise entre le 17 mars et le 31 décembre 2020**.

L'agent ayant bénéficié de cette dérogation est cependant astreint à réaliser sa formation



Le décret n°2020-1082 du 21 août 2020 prévoit des dispositions particulières pour les agents relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale, détaillées dans la circulaire **n°2020\_16** disponible sur notre site internet.

## Réforme des congés bonifiés

*Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique*

Les congés bonifiés bénéficient aux fonctionnaires territoriaux justifiant de **24 mois de services ininterrompus**, dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, et exerçant leurs fonctions en métropole.

Le « **centre des intérêts moraux et matériels** » implique pour le fonctionnaire souhaitant bénéficier du dispositif de démontrer qu'il a conservé **sa résidence habituelle** dans la collectivité d'outre-mer dont il est originaire.

Le congé bonifié s'ouvre à compter de la nomination et après une durée d'engagement ininterrompue de 24 mois. Une nouvelle période de service ininterrompu de 24 mois doit ensuite s'écouler avant la prochaine période de congés bonifiés, dont la date de départ **est le début de l'ancien congé bonifié**.

Initialement, les congés annuels d'un agent bénéficiaire du dispositif étaient bonifiés de 30 jours consécutifs. La durée maximale du congé bonifié était de 65 jours, à savoir 30 jours de congés annuels (calendaires) et 30 jours de bonification.

Désormais, la **bonification de 30 jours est abrogée** et le congé annuel bonifié ne peut excéder **31 jours consécutifs**. La bonification du congé porte dorénavant uniquement sur la **majoration de la rémunération** et la **prise en charge des frais de voyage**.

La prise en charge intégrale est également étendue pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité dès lors

que leurs revenus n'excèdent pas **18 552€ brut par an**.

La prise en charge des frais de transport peut intervenir, sous réserve des nécessités de service, **dans un délai de douze mois** à compter de l'ouverture de son droit à congé bonifié.

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 entre en vigueur à compter du lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le 5 juillet 2020.

À titre transitoire, les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du décret, remplissaient les conditions pour bénéficier du congé bonifié dans les conditions antérieures, peuvent opter pour **un droit d'option** :

- Bénéficie d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions applicables antérieurement et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture de ce droit,
- Application immédiate des nouvelles dispositions.







## Demande de prise de position formelle au représentant de l'Etat

*Décret n°2020-634 du 25 mai 2020 portant application de l'article L.1116-1 du code général des collectivités territoriales relatif à la demande de prise de position formelle adressée au représentant de l'Etat*

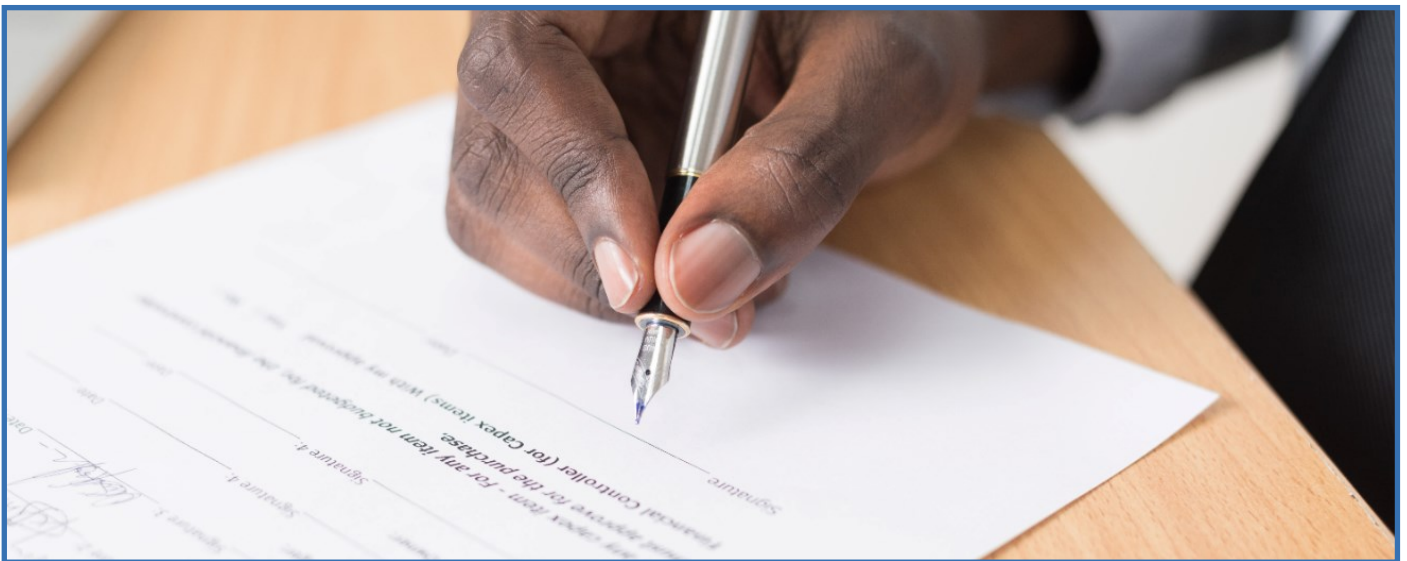
Conformément à l'article L.1116-1 du Code général des collectivités territoriales, les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics ont la possibilité de **saisir le préfet afin de se positionner sur la régularité d'un acte susceptible de faire grief** (d'être déféré au tribunal administratif).

La demande, écrite, précise et complète, doit porter sur une **question de droit** portant sur l'interprétation d'une disposition législative ou réglementaire et être accompagnée du projet d'acte.

La demande est transmise par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception, signée par une personne compétente pour représenter l'auteur de la demande.

Le silence gardé par le représentant de l'Etat dans un délai de deux mois suivant la notification vaut absence de position formelle.

Lors de la transmission de l'acte définitif au contrôle de légalité, la prise de position formelle est jointe.





## Détachement et accès à un examen professionnel

Conseil d'Etat, 10 juillet 2020, n°430080

Conformément à l'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *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, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés ».*

Le Conseil d'Etat rappelle dans sa décision du 10 juillet 2020 le principe du **double déroulement de carrière** d'un agent détaché.

Il résulte de ce principe et de l'article 14 susvisé qu'un fonctionnaire placé en position de détachement bénéficie des dispositions relatives à l'avancement applicables aux fonctionnaires du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

Par suite, sous réserve de réunir les conditions d'échelon et d'ancienneté dans le grade de détachement, l'agent peut bénéficier d'une **inscription à l'examen professionnel** d'accès par voie de promotion interne.

## Erreur de liquidation ou de versement : prescription quadriennale

Conseil d'Etat, 10 juillet 2020, n°430769

**Le bulletin de paie d'un agent public ne revêt pas le caractère d'une décision administrative.**

Par conséquent, les voies et délais de recours de droit commun en cas d'erreur matérielle ou de liquidation, à savoir **deux mois suivants la notification** ou un an en l'absence de mention des voies et délais de recours, **ne sont pas applicables**.

La demande d'un agent tendant au versement des sommes impayées constitue la ré-

clamation d'une créance de rémunération détenue par un agent public, soumise à la prescription quadriennale par la loi du 31 décembre 1968.

Il ressort de ce constat qu'un agent public dispose **d'un délai de quatre ans suivant une erreur de liquidation** ou de versement pour introduire une demande de réclamation de la créance auprès de la personne publique.



## Etendue de la protection fonctionnelle dans le cadre d'une instance civile ou pénale

Conseil d'Etat, 8 juillet 2020, n°427002



Conformément à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *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, dans les conditions prévues au présent article, 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.*

*Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile du fonctionnaire ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions».*

Il ressort de cette disposition que lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité

dont il dépend de lui accorder sa protection dans le cadre d'une instance civile.

Le juge administratif précise que cette protection **comprend la couverture des condamnations civiles prononcées contre lui**, mais également la **prise en charge de l'ensemble des frais de cette instance**, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable.

Par ailleurs, il incombe à la collectivité le cas échéant de lui accorder sa protection dans le cas où l'agent **fait l'objet de poursuites pénales**, sauf s'il a commis une faute personnelle et, à moins qu'un motif d'intérêt général s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrage dont il est l'objet.



## Fin de détachement anticipé sur emploi fonctionnel : conditions de réintégration

Conseil d'Etat, 8 juillet 2020, n°423759



Conformément à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la fin des fonctions d'un agent détaché sur un emploi fonctionnel est **précédée d'un entretien de l'autorité territoriale et fait l'objet d'une information à l'assemblée délibérante**.

**La fin de fonctions** ne peut prendre effet qu'au plus tard **le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante**.

Lorsqu'il est mis fin au détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité d'accueil de façon anticipée ou résultant du non renouvellement, le fonctionnaire est **réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade**. Si sa collectivité n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un tel emploi, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité dans laquelle il occu-

peut l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement.

Dans le cas où le fonctionnaire **est détaché sur un emploi relevant de sa collectivité d'origine**, il appartient à celle-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités de service, les emplois vacants **à la date à laquelle l'autorité territoriale informe son organe délibérant de la fin du détachement**, et les emplois devenant vacants ultérieurement.

Dans le cas où le fonctionnaire **est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité d'origine**, il appartient à sa collectivité d'origine de prendre en compte les emplois **vacants à la date à laquelle elle est informée de la fin du détachement**, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.



## Nature des offres d'emplois proposées à un agent en disponibilité sollicitant sa réintégration

*Conseil d'Etat, 25 juin 2020, n°421399*

À l'issue d'une disponibilité pour convenance personnelle, le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant est **maintenu en disponibilité dans l'attente de sa réintégration**, devant intervenir dans un délai raisonnable.

Conformément à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire maintenu en disponibilité qui **refuse successivement trois postes** qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois en vue de sa réintégration **peut être licencié** après avis de la CAP.

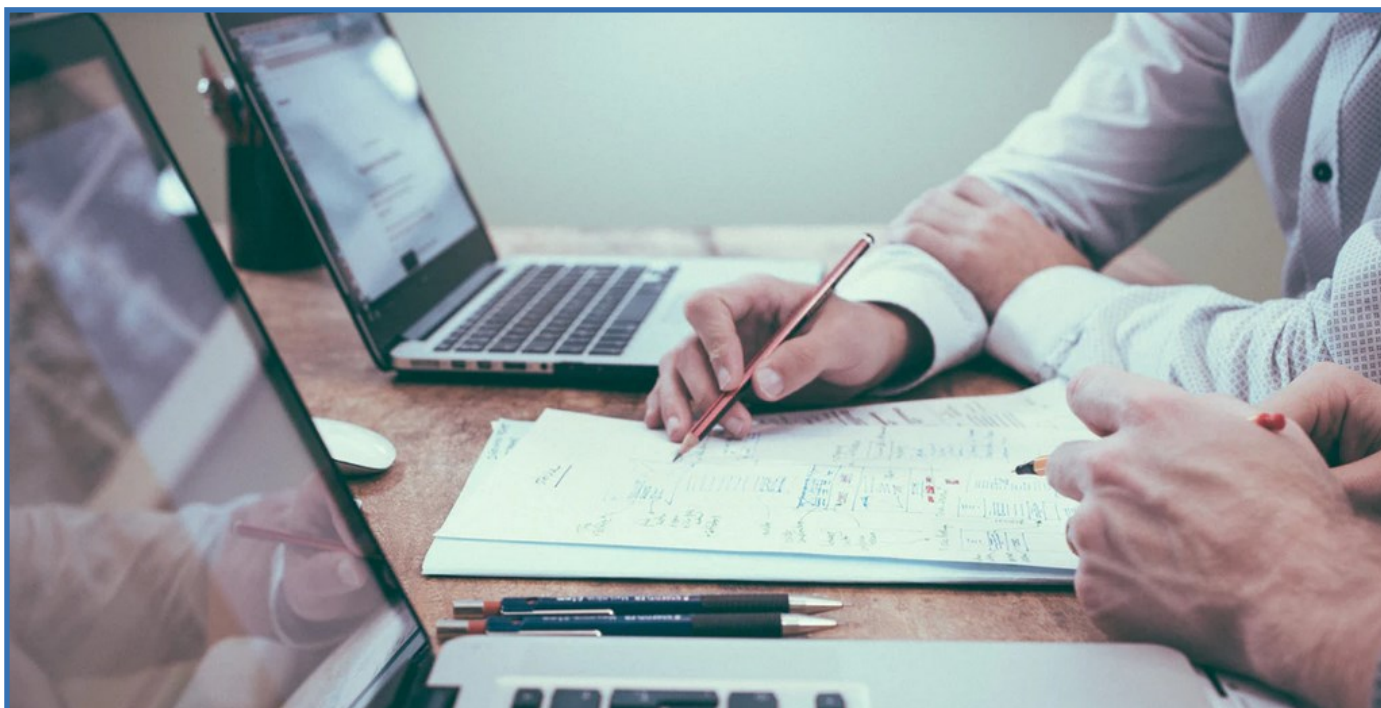
**L'offre d'emploi doit être ferme et précise.** Le juge administratif estime que ces offres prennent la forme **d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.**

Est jugée insuffisante pour répondre à cette obligation légale un courrier informant l'inté-

ressé de la vacance de trois postes correspondant à son statut, accompagné des fiches de postes respectives, et l'invitant à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de faciliter « l'examen de sa candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chefs de service concernés » et suivi d'un entretien.

Dans ces conditions, **en subordonnant le recrutement de l'agent maintenu en disponibilité à la réalisation de différentes conditions soumises à appréciation de la commune**, les propositions ne pouvaient s'apparenter à une proposition d'embauche répondant à **une offre d'emploi ferme et précise.**

A cet égard, est irrégulier le licenciement pour refus de trois postes consécutifs.





## Fin d'une mise à disposition : aucun caractère disciplinaire

CAA de Bordeaux, 6 juillet 2020, n°18BX03242 et n°18BX03246

Conformément à l'article 5 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux, « *La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.*

*(...) En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par*

*accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil* ».

Il ressort de cette disposition qu'en cas de faute disciplinaire, la fin de la mise à disposition **peut intervenir par accord entre les organismes concernés sans qu'il soit nécessaire de respecter les droits à la défense et du contradictoire.**

La fin de la mise à disposition intervient sans préavis et consultation préalable d'une instance paritaire. L'agent n'a par ailleurs aucun droit acquis à la convocation à un entretien préalable ou à la consultation de son dossier.

## Renouvellement d'une période d'essai par avenant au contrat

CAA de Paris, 23 juin 2020, n° 19PA00573

Conformément à l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988, un contrat peut prévoir une période d'essai, dont la durée maximum est déterminée selon la durée initiale du contrat. Cette période d'essai est renouvelable une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le juge administratif estime que le renouvellement de la période d'essai **ne constitue pas une modification substantielle du contrat impli-**

**quant la prise d'un nouvel engagement contractuel.**

Par conséquent, le renouvellement de la période d'essai intervient par la voie d'un avenant au contrat, dès lors que la durée du contrat, les fonctions et la rémunération restent inchangées.



## Légalité d'un temps de travail effectué sur 6 jours

CAA de Versailles, 9 juin 2020, n°17VE01354

Conformément à l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000, « *L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies. La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures. Aucun temps de travail quotidien*

*ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes* ».

Il ne ressort pas de cette disposition **une interdiction d'effectuer son temps de travail hebdomadaire sur 6 jours** sans bénéficier d'un congé annuel.

En effet, la disposition précitée impose uniquement un **repos minimum quotidien de onze heures**.

En l'espèce, le refus par l'autorité territoriale de **la prise d'un congé annuel** d'un agent exerçant ses fonctions sur 6 jours ne peut être assimilé à **une privation du repos hebdomadaire**, celui-ci étant effectué le dimanche.



« L'autorité territoriale peut-elle modifier la durée initiale d'un contrat ? »

Les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoient trois procédures de fin de relation de l'engagement contractuel à durée déterminée :

- La démission,
- Le licenciement,
- L'arrivée à son terme du contrat.

Dès lors, aucune disposition ne permet de conclure **un avenant au contrat ayant pour effet de réduire la durée d'un contrat initialement prévu**.

« Un agent contractuel peut-il être rémunéré à l'heure ou au SMIC ? »

Conformément à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, l'autorité territoriale décide discrétionnairement de la rémunération de l'agent contractuel en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération peut être fixée au choix :

- **En référence à un échelon** : l'indice mentionné dans le contrat doit être celui correspondant strictement à l'échelon compris dans la grille indiciaire du grade de référence (donc obligation de suivre les reclassements),
- **En référence à un indice** : l'indice retenu doit alors se situer entre le premier échelon et le dernier échelon de la grille indiciaire du grade de référence.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'un agent contractuel a droit à un traitement fixé en fonction de son emploi et que les stipulations du contrat **fixant une rémunération sur la base d'un taux horaire** appliqué au nombre d'heures de travail effectuées sont **irrégulières** (Conseil d'Etat, 30 mars 2016, n°380616).

« Une personne doit-elle avoir un casier vierge pour prétendre à un poste dans la fonction publique ? »

Conformément à l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire (...) si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

Conformément à l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, « *Aucun agent contractuel ne peut être recruté (...) si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

Ces dispositions n'impliquent pas qu'un agent public dispose d'un casier judiciaire vierge, mais que les mentions portées au **B2 soient compatibles avec l'exercice de ses fonctions**. Étant **une condition inhérente à la qualité d'agent public**, la collectivité est dans l'obligation d'adresser une demande au Ministère de la justice. Elle ne peut se contenter d'inviter l'intéressé à faire cette démarche, seule le bulletin n°3 pouvant lui être remis.

La demande est adressée sur le site suivant : [https://www.cjnb2.justice.gouv.fr/WebB2D\\_IHM/index.jsp](https://www.cjnb2.justice.gouv.fr/WebB2D_IHM/index.jsp)





## Fiche pratique

# Heures complémentaires et heures supplémentaires



### Heures complémentaires

La réglementation en vigueur permet aux agents à temps non complet de réaliser des heures au-delà du temps de travail défini initialement.

Les agents à temps non complet peuvent effectuer des heures complémentaires jusqu'à hauteur de 35 heures sans majoration. Le dépassement du temps de travail initial ouvre droit à une proratisation de la rémunération de l'agent. Elles sont rémunérées sur la base de la rémunération habituelle de l'agent. Les heures complémentaires ne peuvent dépasser les 35 heures hebdomadaires.

Depuis la parution du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020, les heures complémentaires peuvent toutefois faire l'objet d'une majoration.

Aucune limite mensuelle n'est imposée pour les heures complémentaires. Elles doivent cependant revêtir un caractère ponctuel.

Si les heures complémentaires revêtent un caractère répété, il convient de procéder à une modification de la durée hebdomadaire de service, dans le respect de la procédure qui s'impose.



### Heures supplémentaires

Au-delà des 35 heures, les heures réalisées sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à repos compensateur ou à indemnisation par le versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), sous réserve d'avoir délibéré.

La compensation horaire est normalement réalisée sous forme de repos compensateur, et à défaut peut donner lieu à indemnisation. Cette compensation sous la forme d'un repos compensateur peut être réalisée, en tout ou partie. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos com-

pensateur et à indemnisation.

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures (article 6 du décret n°2002-60 du 15 janvier 2002).

Les heures supplémentaires peuvent être indemniées pour les agents relevant des catégories B et C. Concernant les agents relevant de la catégorie A, les heures supplémentaires sont considérées être des sujétions particulières de leurs fonctions et doivent être prises en compte dans le régime indemnitaire (RIFSEEP) au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) notamment.



### Heures supplémentaires de nuit, de dimanche ou de jours fériés

Conformément à l'article 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, « l'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler ».

Pour rappel, le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

## Heures complémentaires et supplémentaires

### Heures complémentaires

Par principe, une heure complémentaire effectuée est rémunérée sans majoration, en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par délibération, les collectivités peuvent prévoir une indemnisation majorée des heures complémentaires accomplies selon les modalités suivantes :

- 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service,
- 25% pour les heures suivantes.

L'indemnisation majorée des heures complémentaires subordonnée à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé permettent de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

Un décompte déclaratif peut être retenu :

- Pour le personnel exerçant ses fonctions à l'extérieur des locaux de la collectivité,
- Pour le personnel exerçant dans les locaux lorsque les heures complémentaires susceptibles d'être effectuées sont inférieures à 10.

### Heures supplémentaires : indemnisation

Par défaut, les heures supplémentaires sont compensées par un temps de repos compensateur. La collectivité peut cependant décider de mettre en place les indemnités horaires pour travaux supplémentaires par délibération, pour les agents relevant des catégories B et C.

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.

Cette rémunération horaire est multipliée par :

- 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires
- 1,27 pour les heures suivantes, dans la limite de 25 heures mensuelles et dans le respect des garanties minimales du temps de travail.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Le versement des IHTS est subordonnée à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies.

Un décompte déclaratif peut être retenu :

- Pour le personnel exerçant ses fonctions à l'extérieur des locaux de la collectivité,
- Pour le personnel exerçant dans les locaux lorsque les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées sont inférieures à 10.

## Heures supplémentaires : récupération

L'article 7 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 dispose que « à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ».

En principe et en l'absence de délibération, une heure travaillée équivaut à une heure de récupération.

La circulaire ministérielle publiée en application du décret du 14 janvier 2002 relatif aux IHTS dispose que « Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de les faire « récupérer » relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale ». Cette même circulaire ajoute que « le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération ».

Par délibération, une collectivité peut décider de majorer le temps de récupération, dans le respect toutefois de la réalisation des 1607 heures annuelles.

Exemple : pour une heure supplémentaire effectuée le dimanche, application de la majoration des IHTS sur le temps de récupération: 1h 40 de récupération pour 1h travaillée.

Dans tous les cas, la collectivité n'est pas tenue de mettre en place un système particulier de compensation.

## Réduction de cotisations salariales et exonération fiscale

Le décret n°2019-133 du 25 février 2019 instaure une réduction de cotisations salariales et une l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures complémentaires et supplémentaires.

### Concernant la réduction des cotisations salariales:

- Pour les fonctionnaires CNRACL : remboursement de la cotisation RAFP sur les heures concernées, soit un taux de réduction de 5%
- Pour les agents IRCANTEC : remboursement des cotisations vieillesse et des cotisations IRCANTEC, soit un taux de réduction de 10,10% pour la tranche A et 11,31% pour la tranche B.

Concernant l'exonération fiscale : Les éléments de rémunération doivent être exclus du net imposable figurant au bas du bulletin de salaire, dans la limite de 5 000€.



# Rappels & Informations utiles

## Accès Bip

**La Banque d'Informations statutaires** pour la gestion du Personnel (BIP) des collectivités territoriales est mise à disposition des collectivités en partenariat avec le CIG petite couronne (92-93-94).

Elle permet de bénéficier d'informations et d'explications juridiques actualisées. Elle s'adresse aux élus locaux, aux gestionnaires de personnel, aux juristes et à tous les praticiens du droit de la Fonction publique territoriale. Dans le respect du règlement général de la protection des données (RGPD), chaque collectivité doit désigner un référent afin d'obtenir les codes d'accès, dont les conditions sont détaillées dans notre circulaire [n°2020 15](#).

## Covid 19 - Modèles d'arrêtés « autorisation spéciale d'absence »

La nouvelle réglementation permet l'octroi d'autorisations spéciales d'absence dérogatoires dans 3 situations :

- Mesure d'isolement en cas de suspicion/cas-contact,
- Pathologie à risque,
- Garde d'un enfant cas-contact ou fermeture de l'établissement.

Les modèles d'arrêté sont disponibles sur notre site internet [51.cdgplus.fr](http://51.cdgplus.fr), [rubrique « Covid-19 »](#).

## Rubrique « études statutaires »

Afin d'accompagner efficacement les collectivités dans la compréhension des normes juridiques en vigueur, une nouvelle rubrique est en cours de construction sur notre site internet [51.cdgplus.fr](http://51.cdgplus.fr) > Menu > Fonds Documentaires > [Etudes statutaires](#).

La rubrique sera régulièrement alimentée de fiches pratiques ou d'études approfondies sur des thématiques suivantes :

- Recrutement,
- Positions statutaires,
- Gestion de la carrière,
- Congés et absences,
- Organisation du temps de travail,
- Droits et obligations, déontologie, discipline,
- Indisponibilité physique,
- Rémunération,
- Cessation des fonctions,
- Loi de transformation de la fonction publique.