



NOTE D'INFORMATION

Objet : Modification du temps de travail - Généralités

Date :
24/11/2017

Textes de référence :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 97-I, 104 à 108)
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux temps non complet (notamment articles 18 et 30).

Les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public sont recrutés dans la fonction publique territoriale pour une durée hebdomadaire de travail fixe. Dans le cadre d'une réorganisation d'un service (nouvelles missions, transfert de compétences, variation d'activité, etc.), le temps de travail d'un agent peut être modifié à la hausse ou à la baisse.

Le temps de travail d'un agent public est toujours fixé de manière hebdomadaire. Il n'est ni journalier, ni mensuel, ni annuel.

Cette modification en hausse ou en baisse de la durée du travail est **assimilée à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi** (délibération + déclaration d'emploi).

Depuis 2007, la modification du nombre d'heures **n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi** comportant un temps de travail égal, lorsqu'elle :

- **n'excède pas 10 % du nombre d'heures** de service afférent à l'emploi
- et n'a pas pour effet de faire perdre le **bénéfice** de l'affiliation à la **CNRACL**

A) Modification du temps de travail des agents titulaires :

1 - Situation des agents titulaires à temps complet

Le temps de travail d'un agent à temps complet est immuable.

La suppression de poste est envisageable, selon les règles prévues aux articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cas, si la collectivité employeur ne peut offrir un emploi correspondant au grade de l'agent, il est maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant une durée d'un an. Le CDG est informé de cette suppression de poste et a pour mission de proposer toute possibilité de reclassement au sein de la collectivité ou dans une autre collectivité. Est également étudiée pendant cette année, la possibilité de détachement de l'agent sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.

Si aucune solution n'a été trouvée pendant ce laps de temps, l'agent est pris en charge par le CDG moyennant versement d'une contribution par l'employeur, dans les proportions prévues à l'article 97 bis de la loi précitée.

En terme de procédure, la délibération qui supprime un emploi permanent doit être précédée de l'avis du comité technique.

2 - Situation des agents titulaires à temps non complet

X Situation des agents titulaires exerçant au moins 17h30 hebdomadaires ($\geq 17h30$)

L'article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit, pour ces agents, que lorsqu'il est décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, cette modification est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal.

Une délibération supprimant l'emploi est prise, après consultation du CT. Puis une délibération créant un nouveau poste, sur une durée de travail hebdomadaire différente est prise ainsi que la déclaration d'emploi effectuée.

Lorsque le fonctionnaire exprime son accord à cette transformation, un arrêté portant modification de son temps de travail doit lui être notifié.


Le fonctionnaire peut refuser cette transformation et, dans ce cas, il est fait application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

X Situation des agents titulaires exerçant moins de 17h30 hebdomadaires ($< 17h30$)

L'article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit, pour ces agents, que lorsqu'il est décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, cette modification est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal. Si l'agent accepte cette modification, une délibération est prise, créant un nouveau poste, sur une durée de travail hebdomadaire conforme au besoin de la collectivité.

L'avis du CT doit être recueilli préalablement. Un arrêté portant modification du temps de travail est ensuite notifié à l'agent.

Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, l'agent est de fait licencié et il perçoit une indemnité, calculée conformément aux articles 30 et 31 du décret du 20 mars 1991.

 *La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 prévoit, dans son article 45, que lorsque la modification du nombre d'heures n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service fixé par la délibération ayant créé l'emploi et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL, elle n'est plus assimilée à une suppression d'emploi. En conséquence, la consultation du CT n'est pas obligatoire.*

B) Modification du temps de travail des agents stagiaires :

Le temps de travail d'un agent stagiaire à temps non complet peut être modifié dans les conditions prévues pour les agents titulaires à temps non complet.

Seule l'application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne trouve pas application pour les stagiaires.

En cas de suppression d'emploi liée au fonctionnement de service (ex : fermeture de classe), il peut être mis fin au stage de l'agent. Dans cette situation, le lauréat concours bénéficie, à sa demande, d'une réinscription de droit sur liste d'aptitude, conformément à l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984.

C) Modification du temps de travail des agents contractuels de droit public :

1 - Modification du temps de travail

Les agents contractuels peuvent connaître une modification de leur temps de travail en cours de contrat. Cette modification entraîne la prise d'un avenant ou d'un nouveau contrat.

Le refus d'une modification **substantielle** de la durée hebdomadaire d'emploi par l'agent entraîne le licenciement (*CAA Nancy, n°06NC01539, 14 juin 2007*), le versement d'une indemnité de licenciement et, le cas échéant, le versement d'allocation pour perte involontaire d'emploi.

2 - Fin du contrat

L'agent contractuel recruté pour une durée déterminée n'a aucun droit à renouvellement de son contrat. La fin de l'engagement justifie en principe à elle seule le non renouvellement.

Cependant, lorsqu'un agent contractuel est engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'employeur doit l'informer par écrit de son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- Le huitième jour précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis moins de 6 mois,
- Au début du mois précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis au moins 6 mois et moins de 2 ans,
- Au début du 2ème mois précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis 2 ans et plus,
- Au début du 3ème mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Pour déterminer « l'ancienneté de l'agent » justifiant du délai de préavis, seule la durée du dernier contrat est prise en compte (*CE, n°297014, 14 mars 2007*).

3 - Licenciement en cours de contrat

Plusieurs motifs permettent de licencier un agent en cours de contrat, notamment la suppression de l'emploi.

Dans ce cas, une délibération doit effectivement supprimer l'emploi (après avis du CT). Un préavis, variant selon l'ancienneté est respecté, tout comme le respect des droit de la défense de l'agent.