

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique du 1^{er} au 10 janvier 2020

TEXTES OFFICIELS

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Sont parus au JO du 1^{er} janvier 2020 les décrets relatifs à la rupture conventionnelle, à savoir :

- le décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

↳ [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 - procédure de rupture conventionnelle](#)

- le décret du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

↳ [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 - indemnité de rupture et dispositifs indemnitaires d'accompagnement des transitions professionnelles](#)

Ces textes s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la publication de l'arrêté fixant le modèle de convention de rupture conventionnelle. Une présentation détaillée vous en sera faite dans un prochain Flash Statut Spécial.

JURISPRUDENCES

Reprise d'activité en régie et rémunération des agents transférés

Le Conseil d'Etat a apporté d'importantes précisions sur la détermination de la rémunération des agents transférés dans le cadre d'une reprise d'activités privées en régie.

Ainsi, selon le Conseil d'Etat, il résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'en écartant la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux « conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique », le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération des agents contractuels de la collectivité d'accueil. En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent contractuel, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Enfin, le juge précise que pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

↳ [CE, 2 décembre 2019, n° 421715](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Illustration de la requalification en contractuel d'un professeur de musique vacataire pendant 9 ans

Une professeure de musique recrutée par une commune à compter du septembre 1997 pour assurer des cours de chants, a ensuite bénéficié de contrats au titre de chaque année scolaire jusqu'en juillet 2016. Cet agent a demandé au maire la conclusion d'un CDI sur le fondement des dispositions de la loi Sauvadet du 12 mars 2012. Le maire a refusé de faire droit à cette demande et n'a pas renouvelé le contrat de l'agent pour l'année scolaire 2016-2017. Ce dernier a donc contesté ces deux décisions devant le juge administratif.

Dans un premier temps, la Cour administrative d'appel de Douai constate que compte tenu de la durée de l'engagement de l'agent et du fait qu'elle occupait un emploi répondant à un besoin permanent, et alors même qu'elle était rémunérée à la vacation, elle ne pouvait être regardée comme ayant la qualité de vacataire engagée pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée mais devait être considérée comme un agent contractuel de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent.

La Cour estime ensuite qu'en raison de la nature même des fonctions exercées, comparable aux emplois susceptibles d'être occupés par des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, dans la spécialité " musique ", l'agent doit être regardée comme ayant occupé un emploi permanent du niveau de la catégorie A, en application de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, justifié pour des raisons tenant à la nature des fonctions ou aux besoins des services. Elle en conclut que l'intéressée doit être regardée comme employée par la commune conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Par conséquent, l'agent qui n'était pas âgée d'au moins cinquante ans à la date du 13 mars 2012 et qui justifie ainsi de plus de six ans et huit mois de services publics effectifs entre le 13 mars 2004 et le 13 mars 2012, au cours de la période de huit années précédant la publication de la loi du 12 mars 2012 remplissait l'ensemble des conditions requises prévues par l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 pour bénéficier d'un CDI. La Cour annule donc le refus du maire. Comme la commune était tenue de lui proposer un CDI, le non renouvellement du contrat à compter de septembre 2016 doit en réalité s'analyser en un licenciement. Or la procédure n'ayant pas été suivie, la décision du maire est également annulée.

↳ [CAA de DOUAI, 24 octobre 2019, n° 18DA00876](#)

Possibilité de ne pas renouveler un contrat pour un motif disciplinaire

Dans un récent arrêt, le Conseil d'Etat rappelle tout d'abord qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Il précise ensuite qu' « *un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations* ».

En l'espèce, la cour administrative d'appel de Versailles a jugé que constituait un motif de procédure disciplinaire mais pas un motif de non renouvellement de contrat le fait qu'un agent communal avait installé un commerce dans le logement qui lui avait été concédé pour utilité de service. En statuant ainsi alors que l'agent avait méconnu à la fois les interdictions prévues par le règlement d'occupation des logements de la commune et ses obligations liées à la réglementation des cumuls d'activités, les unes et les autres établies dans l'intérêt du service, la cour a commis une erreur de droit.

↳ [CE, 19 décembre 2019, n° 423685](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30