

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2020

SOMMAIRE

L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité

(Décret 2020-1296 du 23/10/2020)

Le Compte Epargne Temps (CET)

L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité, pour les contrats d'une durée de moins d'un an.

Jurisprudences

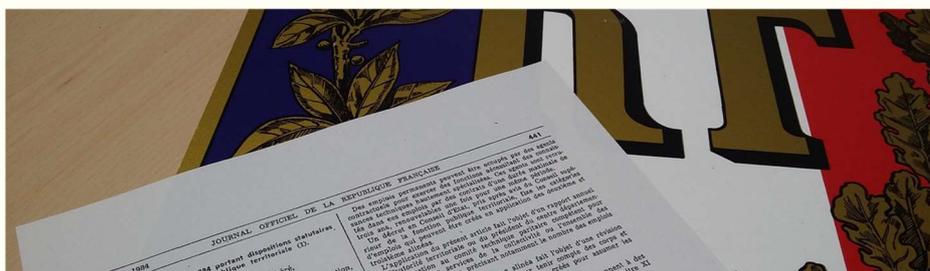
Le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020 instaure une prime de précarité obligatoire dans la fonction publique territoriale.

Elle s'appliquera pour tout nouveau contrat de droit public conclus à partir du 1er janvier 2021, sous conditions Les modalités d'attribution sont :

Les critères d'attribution :

Tous les contrats suivants de droit publics sont concernés :

- ✓ Contrats pour accroissement temporaire d'activité
- ✓ Contrats de remplacement temporaire de fonctionnaires ou contractuels,
- ✓ Vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire, et cas concernés par l'article 3.3 de la loi 84-53.
- ✓ Ces contrats doivent avoir été conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents courts, à savoir des Contrats à Durée Déterminée (CDD) **d'une durée inférieure ou égale à 1 an, renouvellement compris.**
- ✓ Ces contrats doivent avoir été **exécutés jusqu'à leur terme** (exclue en cas de démission ou de licenciement).



Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2020

Les conditions d'exclusions de la prime de précarité.

- ✓ Les contrats saisonniers (Loi 84-53 article 3,2°)
- ✓ Les contrats de projet (Loi 2019-828 article 17).
- ✓ Les renouvellements intervenant après le 01 janvier 2021, (des contrats ayant débuté avant le 01.01.2021) ne bénéficient pas de la prime de précarité.
- ✓ Lorsque les agents sont nommés stagiaires à l'issue de la réussite à un concours.
- ✓ Lorsque les agents bénéficient du renouvellement de leur CDD après 1 an de contrat ou de la conclusion d'un nouveau CDD après 1 an de contrat.
- ✓ Lorsque les agents bénéficient d'un renouvellement de contrat en CDI.
- ✓ Lorsque l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- ✓ Lorsque la rémunération totale perçue par l'agent durant la période de contrat est supérieure à 2 fois le SMIC déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail (3 078,84 € brut par mois en 2020, sur la base de 35 heures)

Le calcul de l'indemnité de fin de contrat :

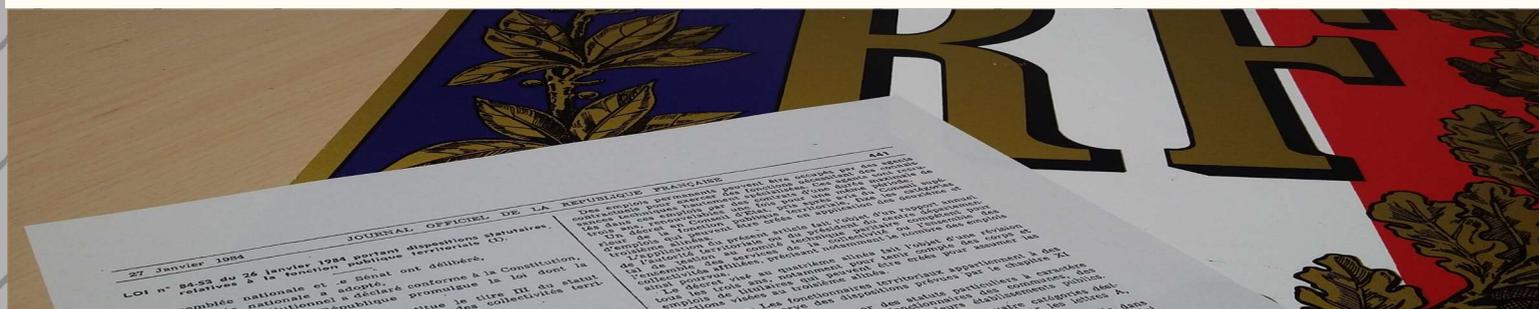
L'indemnité est équivalente à 10% du salaire brut global perçu par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Sont inclus dans ce décompte :

- ✓ Le traitement indiciaire,
- ✓ Le régime indemnitaire
- ✓ Le supplément familial de traitement.

Cette indemnité est **versée au plus tard un mois après le terme du contrat.**

L'indemnité de précarité peut être complétée par l'éventuel paiement des congés non pris.



Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2020

Le Compte Epargne Temps (CET)

Le CET permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Il permet de capitaliser sur plusieurs années des jours de congés non pris et de les solder ultérieurement de manière continue ou fractionnée.

Il est ouvert de droit à la demande de l'agent : l'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le CET au bénéfice du demandeur dès lors qu'il remplit les conditions.

L'autorité territoriale ne peut le refuser.

Les agents éligibles :

- ✓ Fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet
- ✓ Agents contractuels à temps complet ou non complet

Les conditions d'éligibilité :

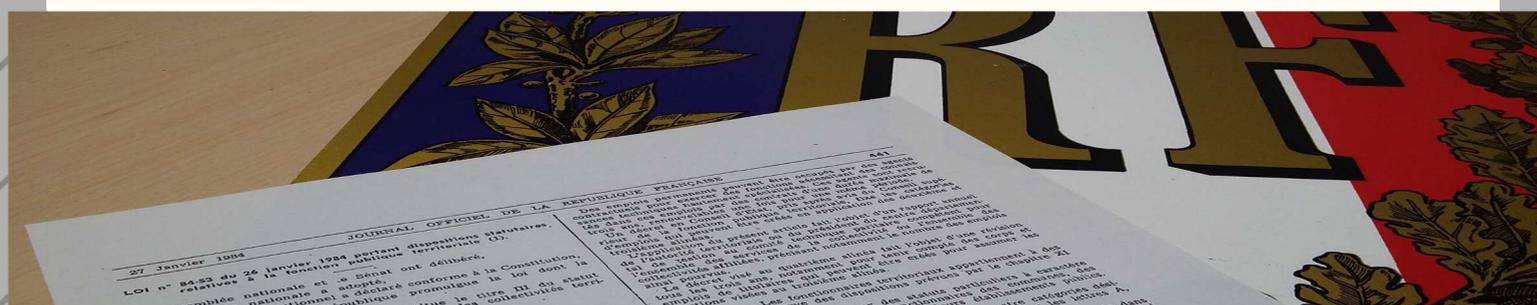
- ✓ Être employé de manière continue
- ✓ Avoir accompli au moins 1 an de service

Les agents exclus :

- ✓ Fonctionnaires stagiaires
- ✓ Agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an
- ✓ Les bénéficiaires d'un contrat de droit privé (décret du 26 août 2004)
- ✓ Les fonctionnaires et contractuels relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants d'enseignement artistique (*ces fonctionnaires sont soumis au régime d'obligation de service qui est défini dans leurs statuts particuliers. Les statuts particuliers définissent sur une base hebdomadaire (et non annuelle) la durée de service (professeurs : 16h et assistants d'enseignement artistique : 20 h)*)

Cas particulier :

Si un fonctionnaire stagiaire détenait un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou agent contractuel avant sa nomination en tant que stagiaire, il ne peut pas utiliser les jours épargnés pendant son stage, ni en accumuler de nouveaux, mais il ne perd pas le bénéfice des jours accumulés.

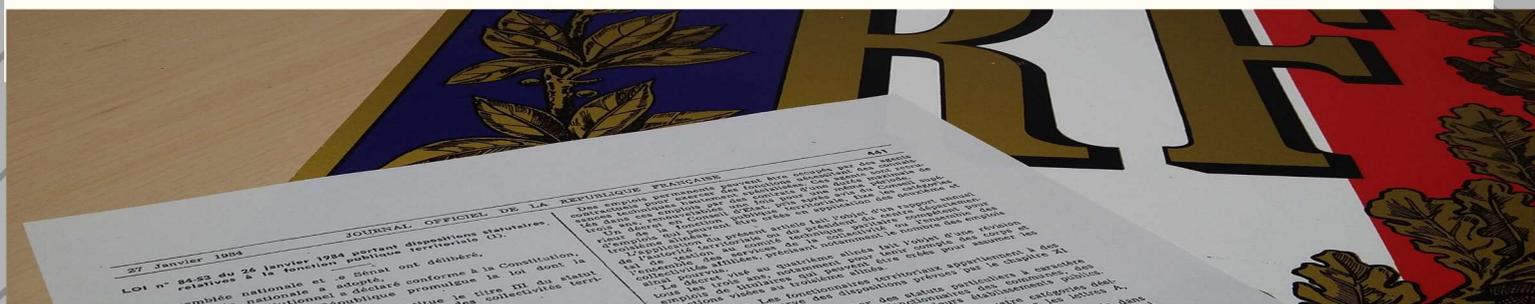


Bulletin d'actualités statutaires Décembre 2020

L'ALIMENTATION DU CET :

- ✓ Uniquement des jours entiers (½ journées non autorisées)
- ✓ Des jours de RTT
- ✓ Des jours de congés annuels (mais 20 jours sur 25 jours doivent avoir été posés au minimum pour l'année)
- ✓ Des jours de fractionnement
- ✓ Par les repos compensateurs si une délibération l'a rendu possible
- ✓ Jamais par les congés bonifiés
- ✓ Maximum au cours de toute sa carrière 60 jours
- ✓ En 2020, exceptionnellement, le CET peut être alimenté, dans la limite de 70 jours (cf. décret 2020-723)

Règles	Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010
Nombre maximal de jours pouvant être épargnés annuellement	- 5 jours de congés annuels maximum - 1 ou 2 jours de fractionnement - les jours de RTT - si la délibération le permet, les jours de repos compensateurs
Plafond global des jours épargnés	60 jours (sauf pour 2020 le plafond est de 70 jours)
Durée du CET	pas de limite de temps
Nombre de jours minimum à accumuler avant de pouvoir les utiliser	Les jours accumulés peuvent être consommés dès le premier jour épargné sur le CET
Nombre de jours minimum à prendre en utilisant le CET	l'agent peut prendre 1 seul jour
En cas de décès d'un agent titulaire du CET	Indemnisation de la totalité des jours épargnés à ses ayants droits



Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2020

Jurisprudences :

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 01/10/2020, 19MA03011

Deux ans d'exclusion pour un adjoint administratif qui modifie sans respecter les procédures des actes d'état civil et dont le comportement perturbe le service.

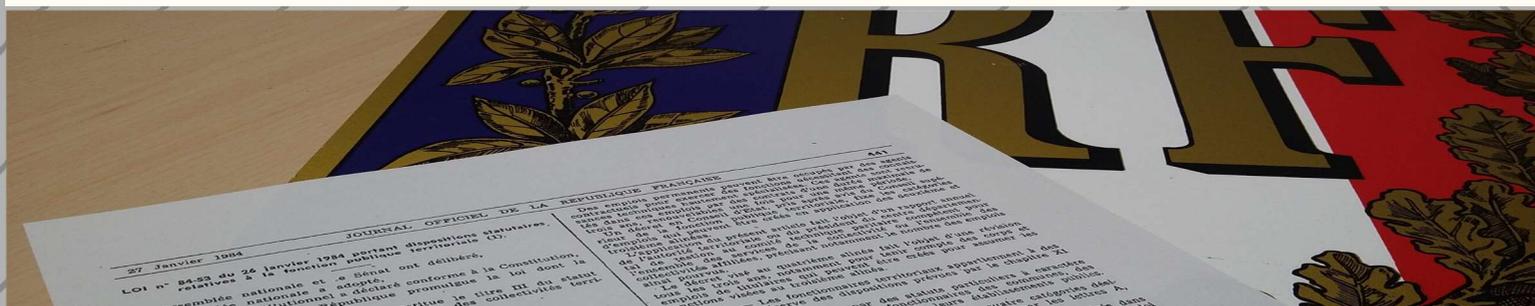
Il ressort des pièces du dossier, et notamment des échanges de courriels avec le greffe du tribunal de grande instance d'Alès et des extraits d'actes d'état civil produits par la commune, qu'à plusieurs reprises au cours de l'année 2015, pour corriger des erreurs qu'elle avait commises en établissant des actes de décès, Mme D... a pris l'initiative d'établir une seconde fois ces actes, sans en informer le procureur de la république ou sa hiérarchie, méconnaissant ainsi les règles, fixées par les articles 99 et suivants du code civil organisant la procédure de rectification des actes d'état-civil.

En outre, la commune établit, par des témoignages nombreux, précis et concordants, que Mme D... perturbe le bon fonctionnement du service par les relations dégradées qu'elle entretient avec les autres agents du service à cause, notamment, de ses emportements fréquents. Pour contester ces agissements, Mme D... se borne à opposer des témoignages de personnes extérieures au service et à invoquer des faits de harcèlement moral à son encontre, au demeurant sans étayer ses allégations par le moindre commencement de preuve. Dès lors, ainsi que l'a jugé à bon droit le tribunal, la matérialité de ces agissements est suffisamment établie.

En l'espèce, Mme D... ne saurait se prévaloir de ce que les règles relatives à la procédure de rectification d'actes d'état civil n'ont été diffusées pour la première fois au sein du service que par une note du 30 novembre 2015, dès lors qu'elle n'ignorait pas que toute rectification doit être autorisée par le procureur de la république et ne peut se faire qu'au moyen d'une mention expresse en marge de l'acte.

Tant les erreurs commises par Mme D... que les initiatives qu'elle a prises pour les rectifier ont gravement perturbé le service et porté atteinte à son image.

De même, l'ambiance délétère résultant de son comportement a porté atteinte au bon fonctionnement du service. L'ensemble de ces agissements sont, quels que soient ses états de service et son ancienneté au sein des effectifs de la commune, de nature à justifier une sanction disciplinaire. Eu égard à leur nature et à leur caractère persistant, la sanction d'exclusion temporaire des fonctions de deux ans, dont un an avec sursis, qui lui a été infligée à raison de ces faits n'est pas, ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, entachée d'erreur d'appréciation.



Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2 0 2 0

CAA de LYON, 3ème chambre, 20/10/2020, 19LY00222 :

La révocation pour avoir regardé des sites pornographiques et propos irrespectueux, durant les heures de services, par un chef de la police municipale.

Il est tout d'abord reproché à M. B... d'avoir consulté à six reprises, les 22, 23, 27, 28 et 30 juillet ainsi que le 5 août 2015, des images pornographiques avec les moyens et pendant les heures de service.

M. B... a reconnu les faits. Devant le conseil de discipline, M. B... a justifié son comportement par l'état de stress dans lequel il se trouvait du fait de sa surcharge de travail.

Il ressort des pièces du dossier que les consultations de sites pornographiques représentent un total de 43 h 15, soit une moyenne de 7 heures par journée et ce pendant plusieurs heures consécutives le plus souvent.

Cette durée de consultation, qui doit être analysée, sur cette période, comme une pratique récurrente de la part de l'intéressé, représente, en outre, une grande partie du temps de travail quotidien de M. B... Elle est donc de nature à nuire au bon fonctionnement du service et à compromettre fortement l'exercice réel des fonctions de l'agent, alors même que ces consultations ont été faites pour une faible partie, en dehors des heures de service, mais toujours sur le lieu de travail.

S'agissant du grief relatif à des propos irrespectueux à l'égard de ses supérieurs et d'autres agents, notamment tenant à des remarques dégradantes, déplacées et insultantes, si M. B... soutient que ces faits ne sont pas datés et non circonstanciés, il ressort des pièces du dossier d'une part, que M. B... s'est comporté de manière irrespectueuse envers le directeur du secteur usagers et cadre de vie, en lui indiquant qu'il n'avait pas de compte à lui rendre et qu'il n'attendait pas de conseil de sa part et, d'autre part, que la secrétaire du service de la police municipale a indiqué que M. B... avait tenu des propos agressifs et méprisants sur son service, qu'il avait un comportement dénigrant à l'encontre d'un agent de police municipale, la critiquant sur sa tenue. Ce même agent a indiqué que M. B... l'avait dénigré devant des agents de la Métropole de Lyon, qu'il lui avait reproché de ne pas porter son pantalon réglementaire alors qu'elle bénéficie d'une autorisation et d'une prescription de son médecin, en raison de problèmes de santé. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir également ce motif de sanction.

De plus, il est établi que Mr. B... aurait tenu des propos déplacés et aurait adopté une attitude inappropriée à l'encontre d'un agent du centre de surveillance urbaine, laquelle a indiqué à la direction des ressources humaines que M. B... lui avait tenu des propos déplacés, présentant un caractère sexuel et l'avait invitée à s'asseoir sur ses genoux lorsqu'elle lui avait indiqué être fatiguée. De même, M. B... ne conteste pas utilement avoir sous-entendu, lors de son entretien du 17 août 2015, que la Directrice Générale des Services entretenait une relation avec le Directeur du secteur usagers et cadre de vie.

Article 1er : La requête de M. B... est rejetée, la révocation est donc confirmée.

Article 2 : M. B... versera à la commune de Givors une somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

