



PREFECTURE DE LA HAUTE-SAVOIE

Anney, le 15 février 2007

Direction des Relations
avec les Collectivités Locales

Bureau du contrôle de légalité

Affaire suivie par : Mlle ROUX

Réf : YR

Tel : 04.50.33.60.48

Fax du service : 04.50.33.64.75

Courriel: collectivites-locales@haute-savoie.pref.gouv.fr

LE PREFET DE LA HAUTE-SAVOIE

à

Monsieur le Président du Conseil Général
de la HAUTE-SAVOIE

Mmes et MM les Maires du Département

Mmes et MM les Présidents des Etablissements publics de coopération
intercommunale

Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de la HAUTE-SAVOIE

M. le Président de l'Office Public Départemental d'H.L.M. de THONON-
LES-BAINS

M. le Directeur du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la
HAUTE-SAVOIE

En communication à :

MM. Les Sous-Préfets d'arrondissement

CIRCULAIRE n° 2007-13

Cette circulaire peut être consultée sur le site internet :

www.haute-savoie.pref.gouv.fr

à la rubrique "publications" puis "circulaires préfectorales"

OBJET : Mise en oeuvre du décret n°2006-1596 du 13 décembre 2006 modifiant le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (jo du 15 décembre 2006).

- Modification des modalités de calcul de l'indemnité pour suppression d'emploi de ces agents.
- Instauration d'une indemnité de licenciement au profit des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet non affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Le décret n° 2006-1596 du 13 décembre 2006 a modifié le décret n°91-298 du 20 mars 1991 précité pour préciser les droits des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet en matière de protection sociale d'une part, les modalités de calcul de l'indemnité pour suppression d'emploi des fonctionnaires non intégrés dans les cadres d'emploi d'autre part. Enfin, ce décret introduit au profit de ces fonctionnaires, une indemnité en cas de licenciement pour inaptitude physique définitive à leurs fonctions.

La présente circulaire a pour objet de porter ces nouvelles dispositions à la connaissance des employeurs territoriaux.

I – L'économie générale du décret n°2006-1596 du 13 décembre 2006

Le décret n° 2006-1596 du 13 décembre 2006 susmentionné poursuit deux objectifs :

- apporter des modifications destinées à préciser les droits des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet en matière de protection sociale (A) ;
- prévoir, pour des raisons d'équité, une indemnité de licenciement au bénéfice des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, non affiliés à la CNRACL, licenciés pour inaptitude physique (B).

A- Les modifications apportées par le décret n°2006-1596 au décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Les dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat, conformément à l'article 104 de ladite loi. Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit ces dérogations ainsi que les mesures particulières applicables à ces fonctionnaires.

Un fonctionnaire territorial peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet dans des collectivités territoriales différentes. Lorsqu'il consacre à son service une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires, ce fonctionnaire n'est pas affilié à la caisse nationale de retraites des agents de collectivités locales (CNRACL), en vertu de la délibération de cette caisse prise en application de l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984.

Alors que son homologue affilié à la CNRACL bénéficie d'un régime spécial de sécurité sociale et de retraite ainsi que de l'ensemble des congés statutaires de maladie de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire non affilié à la CNRACL bénéficie d'un dispositif de protection sociale différent, institué par le chapitre IV du décret du 20 mars 1991 : il relève du régime général de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse et accidents du travail) et ne dispose pas de la totalité des congés de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Le décret du 13 décembre 2006 précité apporte les précisions suivantes.

Son article 2 définit les modalités d'octroi du congé de représentation pour les fonctionnaires affectés sur des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités territoriales.

Les articles 3 à 5 apportent des précisions concernant le calcul de l'indemnité pour suppression d'emploi, instituée par les articles 30 à 33 du décret du 20 mars 1991. Cette indemnité est due au fonctionnaire à temps non complet non intégré dans un cadre d'emplois lorsque son emploi est supprimé¹. **Les modalités de calcul de cette indemnité sont précisées au II de la présente circulaire.**

L'article 6 modifie l'article 35 du décret du 20 mars 1991 en précisant que les fonctionnaires non affiliés à la CNRACL ne rentrent pas dans le champ d'application du « mi-temps thérapeutique » prévu au 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. En effet, un fonctionnaire territorial doit, au préalable, avoir bénéficié d'un congé pour accident de service, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée pour prétendre à ce dispositif. or, comme le prévoyait déjà l'article 35 du décret du 20 mars 1991 précité, ces congés ne sont pas ouverts aux fonctionnaires non affiliés à la CNRACL. ainsi, ils ne peuvent remplir les conditions d'ouverture pour bénéficier d'un « mi-temps thérapeutique »².

¹ Il convient de rappeler qu'un fonctionnaire n'est pas intégré dans un cadre d'emplois, conformément à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, s'il occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet pendant une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux.

L'article 7 supprime la consultation de la commission de réforme pour la reconnaissance de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle pour les fonctionnaires non affiliés à la CNRACL. En effet, le fonctionnaire à temps non complet non affilié à la CNRACL relève du régime général. Dès lors, la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle s'effectue selon les règles de ce régime : présomption d'imputabilité, reconnaissance définitive de l'imputabilité par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Une fois la reconnaissance intervenue, la CPAM verse les prestations du régime général et l'employeur le traitement. la consultation de la commission de réforme ne fait que créer un risque de contrariété avec la décision de la CPAM, préjudiciable à l'agent.

L'article 8 modifie l'article 39 du décret de 1991 en excluant le congé de maternité des congés dont l'expiration donne lieu à une réaffectation spécifique du fonctionnaire concerné. Il en résulte que la réaffectation des fonctionnaires non affiliés à la CNRACL, à l'issue d'un congé de maternité, s'effectue désormais dans les conditions de droit commun. Le 5° de l'article 57 de loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005, prévoit en effet avec précision les conditions dans lesquelles un fonctionnaire territorial est réaffecté à l'issue d'un congé de maternité afin de mettre la législation française en conformité avec la directive 76/207/CEE modifiée par la directive 2002/73/CE. Compte tenu du fait que le fonctionnaire non affilié à la CNRACL bénéficie du congé de maternité du 5° de l'article 57, il n'était pas justifié de conserver dans le décret du 20 mars 1991 des dispositions spécifiques moins protectrices concernant sa réaffectation après ledit congé.

L'article 9 modifie l'article 41 du décret de 1991 en ajoutant la maladie professionnelle à la liste des congés à l'issue desquels il est possible d'être licencié pour inaptitude physique. L'article 9 indique également que le licenciement d'un fonctionnaire définitivement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à maladie dont il a bénéficié auparavant.

B- L'instauration d'une indemnité de licenciement au bénéfice des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, non affiliés à la CNRACL, licenciés pour inaptitude physique

En cas d'inaptitude physique définitive à ses fonctions, à l'expiration des congés de maladie ou d'une disponibilité, le fonctionnaire territorial nommé dans un ou des emplois permanents à temps non complet, non affilié à la CNRACL, est licencié en application de l'article 41 du décret du 20 mars 1991 précité. Dans cette hypothèse, aucun texte statutaire ne permettait jusqu'à présent l'octroi d'une indemnité de licenciement.

Pour remédier à cette inéquité par rapport aux agents non titulaires et aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL, lesquels bénéficient, dans la même situation, de garanties sociales plus avantageuses, l'article 9 du décret du 13 décembre 2006 institue une indemnité de licenciement au profit des fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL. Il précise également les règles de calcul et de paiement de cette indemnité dont la modulation est similaire à celle dont bénéficient les agents non titulaires.

Ces modalités de calcul sont précisées au III de la présente circulaire.

II- La modification des modalités de calcul de l'indemnité de suppression d'emploi des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet

L'article 3 du décret du 13 décembre 2006 indique que cette indemnité est plafonnée dès lors que l'agent a atteint la durée d'assurance prévue par le régime général de sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En outre, l'indemnité pour suppression d'emploi est calculée sur la base de deux éléments : la durée de service de l'agent et son traitement de base. Ces deux éléments sont précisés par les articles 4 et 5 afin d'éviter que l'indemnité ne fasse l'objet d'une double proratisation en fonction de la durée de travail de l'agent, ce qui aurait pour conséquence de diminuer indûment son montant.

² Ces fonctionnaires rentrent toutefois dans le champ du temps partiel thérapeutique du régime général de sécurité sociale.

L'article 4 prévoit que les services de l'agent sont proratisés en fonction de la quotité de travail réellement effectuée, indiquant la règle de calcul en la matière.

En revanche, l'article 5 indique que le traitement de base de l'agent ne doit pas être proratisé en fonction de sa quotité de travail.

La durée de service et le traitement de base, ainsi définis, servent également à calculer l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique (cf. point III).

Après avoir évoqué les nouvelles modalités de calcul de l'indemnité de suppression d'emploi (A), des exemples de calcul de cette indemnité sont donnés (B).

A- le calcul de l'indemnité de suppression d'emploi

Le deuxième alinéa de l'article 30 du décret n°91-298 précité précise que l'indemnité pour suppression d'emploi est « d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs ».

1°- Détermination de la durée des services effectifs

L'article 31 de ce décret modifié par le décret du 13 décembre 2006 précise que les services effectifs effectués à temps non complet sont pris en compte pour leur durée effective. Cette durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions. la durée de services effectifs est donc **proratisée** en fonction de la durée hebdomadaire effectivement effectuée par le fonctionnaire.

Ce qui conduit à effectuer l'opération suivante :

D: la durée effective

P: la période de services effectuée à temps non complet par l'agent

U : la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire

T : la durée hebdomadaire de services d'un fonctionnaire à temps complet exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

$$D = P \times (U/T)$$

ex: détermination de la durée effective dans le cas d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue une durée hebdomadaire de service de 10 heures pendant 2 ans.

$$D = 2 \times (10/35)$$

$$D = 0.58$$

Soit, exprimé en mois, 6 mois.

ex: détermination de la durée effective dans le cas d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue, depuis 5 ans, 20 heures de travail hebdomadaire.

$$D = 5 \times (20/35)$$

$$D = 2.85$$

Soit 3 ans

2°- Détermination du montant du traitement pris en compte pour le calcul de l'indemnité de suppression d'emploi

Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal, sur le fondement de l'article 32 du décret de 1991 modifié, « au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu **s'il avait été employé à temps complet**, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. »

Il n'y a donc pas lieu d'opérer une deuxième proratisation.

B- Exemples de calcul de l'indemnité de suppression d'emploi

Soit un agent travaillant à temps non complet sur la base de 17 heures 30 hebdomadaire pour un traitement de 750 euros net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, ayant été licencié après 10 ans d'activité, et percevant une indemnité de résidence de 50 euros.

- détermination de la durée effective accomplie par l'agent

D = la durée effective accomplie par cet agent.

$$D = 10 \times (17.5/35)$$

$$D = 5$$

Soit 5 ans

- détermination du mois de traitement servant de fondement à l'indemnité de suppression d'emploi

M = le mois de traitement servant de calcul au montant de l'indemnité

$$M = (750 \times 2) + 50$$

$$M = 1550 \text{ euros}$$

- détermination de l'indemnité de suppression d'emploi

I = l'indemnité de licenciement due au fonctionnaire

$$I = M \times D$$

$$I = 1550 \text{ euros} \times 5$$

$$I = 7750 \text{ euros}$$

III- L'instauration d'une indemnité de licenciement au bénéfice des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet, non affiliés à la CNRACL, licenciés pour inaptitude physique définitive à leurs fonctions

A- Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement

Conformément à la rédaction des nouveaux articles 41-1 et 41-2 du décret n°91-298 susvisé, cette indemnité est égale « à la moitié du traitement mensuel défini à l'article 32 pour chacune des douze premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement ».

« Le nombre d'années de services est déterminé dans les conditions prévues à l'article 31. toute fraction de services égale ou supérieure à 6 mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte ».

« Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement est réduite de 1.67% par mois de services au-delà du soixantième anniversaire ».

« L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement ».

Afin de déterminer l'indemnité de licenciement, il convient d'effectuer les opérations suivantes :

- déterminer les services effectifs effectués par l'agent à temps non complet pour leur durée effective selon la méthode exposée au II, c'est à dire opérer une **proratisation** en fonction de l'activité effectivement exercée par l'agent.
- procéder à un arrondi si nécessaire en cas de fraction de service.
- calculer l'indemnité de licenciement en prenant en compte la moitié du traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet pour chacune des douze premières années de service, le tiers du traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet pour chacune des années suivantes. L'indemnité ne peut en aucun cas être supérieure à douze fois le montant de ce traitement mensuel.
- réduire l'indemnité de licenciement de 1.67% par mois de services au-delà du soixantième anniversaire.

B- Exemples de calcul de l'indemnité de licenciement

ex. 1 : détermination de l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue, depuis 5 ans, 20 heures de travail hebdomadaire. il perçoit un traitement de 1000 euros. il n'a effectué aucun service au-delà de soixante ans.

- **détermination de la durée effective**

D = la durée effective

$$D = 5 \times (20/35)$$

$$D = 2.85$$

Soit 3 ans

- **calcul du montant du traitement mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet**

R = le montant du traitement que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet

$$R = 1000 \times (35/20)$$

$$R = 1750$$

Soit 1750 euros

- **détermination de l'indemnité de licenciement en fonction de la durée effective d'emploi de l'agent**

I = le montant de l'indemnité de licenciement

$$I = (1750/2) \times 3$$

$$I = 2625$$

Soit 2625 euros.

ex. 2 : détermination de l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue, depuis 40 ans, 20 heures de travail hebdomadaire. il perçoit un traitement de 4000 euros. il a effectué 6 mois de traitement au-delà de soixante ans.

– **détermination de la durée effective**

D = la durée effective

$$D = 40 \times (20/35)$$

$$D = 22,86$$

soit 23 ans de service

– **calcul du montant du traitement mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet**

–

r = le montant du traitement que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet

$$r = 4000 \times (35/20)$$

$$r = 7000$$

soit 7000 euros

– **détermination de l'indemnité de licenciement en fonction de la durée effective d'emploi de l'agent**

I = le montant de l'indemnité de licenciement

$$I = (7000/2) \times 12 + (7000/3) \times 11$$

$$I = 67\ 666$$

L'agent ayant travaillé 6 mois après l'âge de 60 ans, il y a lieu de réduire le montant de l'indemnité qui lui est due de $1.67\% \times 6$ soit 10.02%.

$$I = 67\ 666 - (10.02\% \times 67\ 666)$$

$$I = 60\ 886$$

POUR LE PREFET,
Le Secrétaire Général,

Signé Dominique FETROT