

Les suspensions de contrats dans la Fonction publique territoriale (FPT) suite à la pandémie de COVID 19.

NOTE

Les textes régissant les droits des contractuels de la FPT, notamment leur recrutement, sont : la loi du 13 juillet 1983 et la loi du 26 janvier 1984.

Aucun de ces textes ne prévoit de « suspension de contrat » : les articles 3 à 3-6 de la loi du 26 janvier 1984 précisent les cas de recrutement possible, la durée du contrat et les conditions de renouvellement.

EN AUCUN CAS LA SUSPENSION DE CONTRAT N'EXISTE DANS LES TEXTES.

Seul le II de l'article 3 introduit, avec la loi du 6 août 2019, la possibilité de mettre fin à une mission, mais dans le cadre exclusif des « contrats de mission » conclus depuis le 1^{er} janvier 2020 (encore très peu sur le territoire), et avec des règles de fin de contrat précisées par décret, notamment un délai de prévenance :

- « Art. 2-8.-L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :
 - « 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
 - « 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans. »
- « Art. 2-9.-La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, **après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial**, dans l'un des deux cas suivants :
 - « 1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ; »
 - « 2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat. « L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées à l'article 2-8. »
- « Art. 2-10.-En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 2-9, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat. », etc.

Autrement dit, cet article ne peut être appliqué : en supposant que des contrats de projets (article 3, II) aient été établis depuis le 1^{er} janvier 2020, aucun d'eux ne peut remplir l'expiration d'un délai d'un an.

... / ...

Les règles de fin, renouvellements et interruptions des contrats sont explicites dans le Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : aucun contrat ne peut prendre fin avant son terme (sauf procédure disciplinaire), et les fins elles-mêmes de contrat sont encadrées par des règles strictes de prévenance et de consultation de la CAP. **Dans le cas présenté par la Collectivité d'agglomération de Villefranche, ces règles ne sont pas respectées : entre 8 jours et 3 mois, selon les cas, avant la date de fin de contrat et non pas à compter du 16 mars 2020, comme indiqué dans le mail de la DRH. De plus aucune CAP n'a été convoquée, ce qui est aussi illégal.**

Par ailleurs, la réunion de travail du 17 mars 2020 avec les organisations syndicales, relative à la gestion du Covid-19 dans les services publics de façon à assurer la mobilisation des agents et leur protection, présidée par M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics, impose des règles nationales.

- Dans les collectivités en dehors des urgences, des astreintes techniques et administratives (voire sur la base du volontariat avec tout l'équipement de protection nécessaire et la possibilité de faire des tests) des mesures exceptionnelles sont demandées : tous les agents restent chez eux et tous doivent être payés intégralement primes comprises.
- Tous les agents qui n'auront pas la possibilité de fournir un certificat médical (crainte de sortir, risques dans les salles d'attente...) doivent être couverts par des autorisations spéciales d'absences (ASA) et si nécessaire une délibération de l'exécutif doit fournir cette garantie.
- Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou l'un de ses proches. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération, totale et entière. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension. Elle n'aura aucun impact sur le versement du régime indemnitaire.
- Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position administrative régulière.

1) Pour les agents contractuels : Appliquer le décret du 31 janvier 2020.

Ce décret ouvre la possibilité, pour tous les salariés du régime général devant être mis en quarantaine à la suite de leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leurs enfants ou services fermés).

... / ...

L'agent public doit être placé en congé de maladie, sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Le jour de carence ne s'applique pas et l'absence n'aura aucun impact sur le régime indemnitaire.

Un formulaire doit être mis à disposition de tout agent concerné par la Direction des Ressources Humaines de chaque collectivité.

Références juridiques :

- ***Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale***
- ***Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique***
- ***Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale***
- ***Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique***
- ***Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus***