

LOI DE TRANSFORMATION FP

Décret d'application

En direct !

Décret n° 2020-132 du 17 février 2020
modifiant le décret n°91-298 du 20 mars
1991



Le [Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#) renove le statut des fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet en venant toiletter le décret du 20 mars 1991.

La principale modification concerne les possibilités de nomination sur des emplois à temps non complet. **Désormais, les restrictions liées au seuil de création des emplois à temps non complet ainsi que celles relatives aux cadres d'emplois concernés sont abrogées.** Toute collectivité territoriale est donc libre, par décision de son organe délibérant, de créer des emplois à temps non complet.

Le décret précise également le régime de congés des agents à temps non complet car seuls certains congés listés par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 leur sont applicables. Les congés pour raisons de santé sont encadrés directement par le décret du 20 mars 1991.

La nouveauté en matière de congés est l'introduction d'un dispositif d'harmonisation entre employeurs pour les agents nommés dans plusieurs emplois à temps non complet au sein de différentes collectivités : **désormais, les congés devront être accordés à la même période par les différents employeurs, et, en cas de désaccord, la collectivité ayant le dernier mot sera celle employant l'agent pour la plus grosse quotité de temps de travail, ou depuis le plus longtemps (en cas d'égalité de temps de travail), ou celle ayant le moins d'agents (en cas d'égalité d'ancienneté).**

En outre, pour les agents à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale (<28h hebdomadaire), le décret modifie le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle et transpose à ces agents le congé pour invalidité imputable au service. La procédure d'octroi de ce congé continue de dépendre de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève l'agent mais ses règles d'indemnisation changent. En effet, **l'agent a désormais droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé, et non plus durant trois mois comme auparavant.**

Enfin, le décret inscrit désormais noir sur blanc dans le décret de 1991 deux règles qui résultaient jusque-là de la jurisprudence ou d'un autre article de loi :

- La possibilité pour un agent à temps complet d'occuper un emploi à temps non complet dans une autre collectivité, si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet ;
- L'assimilation à une suppression d'emploi de toute modification en hausse ou à la baisse de plus de 10% du temps de travail d'un agent à temps non complet.

Concernant cette procédure de suppression d'emploi et la possibilité pour l'agent de refuser le nouvel emploi créé, **le décret prévoit désormais que le licenciement en cas de refus ne peut intervenir qu'après la recherche d'un reclassement dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.** Le texte redéfinit également les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, en supprimant notamment le mécanisme de décote liée à la limite d'âge de soixante ans et en le corrélant avec l'âge de départ à la retraite.

Ce décret entre en vigueur au 20 février 2020.