

Foire aux questions du mois de janvier 2021

L'ESSENTIEL

Cette foire aux questions regroupe les questions les plus fréquemment traitées par les services du Centre de Gestion de la Manche.

■ PEUT-ON DEMANDER A UN AGENT LA PREUVE DU RESULTAT DE SON TEST PCR ?

En temps normal, lorsqu'un agent est malade, il ne doit communiquer à son employeur que l'éventuel arrêt de travail dont il pourrait bénéficier, sans qu'aucune autre précision sur son état de santé ou la nature de la pathologie ne soit transmise.

Toutefois, dans un contexte de pandémie telle que celle de la covid-19, un agent qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues ou des usagers au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination à la covid-19.

Par contre, un agent qui serait placé en télétravail ou qui travaillerait de manière isolée sans contact avec ses collègues ou du public n'a pas à faire remonter cette information à son employeur.

Les employeurs ne sauraient ainsi traiter que les données strictement nécessaires à la satisfaction de leurs obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

■ DANS LE CADRE DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE, LES AGENTS PEUVENT-ILS TELETRAVAILLER SANS QU'UNE DELIBERATION INSTAURANT LE TELETRAVAIL NE SOIT PRISE APRES AVIS DU COMITE TECHNIQUE ?

OUI. Suite à la publication de la circulaire ministérielle en date du 29/10/2020, le télétravail constitue la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. En conséquence, les collectivités doivent placer leurs agents en télétravail même sans délibération préalable.

■ LA COLLECTIVITE PEUT-ELLE REFUSER UNE DEMANDE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ? SI OUI, DOIT-ELLE JUSTIFIER DU MOTIF DE REFUS ?

OUI. La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée à une partie par une autre. Le refus n'est pas soumis à l'obligation de motivation et ne fait pas l'objet de la saisine d'une instance consultative paritaire.

■ FAUT-IL QUE LE CONSEIL DELIBERE SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ENGAGEE OU ACCEPTEE PAR L'AUTORITE TERRITORIALE ?

NON. Il n'y a pas lieu pour l'autorité territoriale de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur le montant de l'indemnité de rupture si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

■ POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE, FAUT-IL COMPTER LES ANNEES EN TANT QUE CONTRACTUEL ?

OUI. Sont pris en compte l'ensemble des services accomplis au sein des 3 fonctions publiques (donc pas seulement auprès de l'employeur qui demande ou accepte la rupture), en qualité de fonctionnaire ou de contractuel de droit public ou de droit privé.

■ POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DUE A UN AGENT A TEMPS NON COMPLET, FAUT-IL PRORATISER LES ANNEES DE SERVICE EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

NON. Pour l'appréciation de l'ancienneté, les services accomplis à temps non complet sont assimilés à des services effectués à temps complet.

■ L'AGENT A-T-IL DROIT AUX INDEMNITES CHOMAGE APRES UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

OUI. L'agent bénéficiant d'une rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui, pour les fonctionnaires, est à la charge de la collectivité ou de l'établissement qui accorde la rupture. Il faut cependant être inscrit à Pôle Emploi et en recherche active d'emploi pour bénéficier de cette allocation.

■ L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT EST-ELLE DUE MEME POUR UN JOUR DE TRAVAIL ?

OUI. L'indemnité de fin de contrat est due dès lors que la durée du contrat initial et de ses renouvellements éventuels, conclus à compter du 01/01/2021, est inférieure ou égale à 1 an.

■ UN AGENT EN CONTRAT DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE DEPUIS LE 01/09/2020, RENOUVELE A COMPTER DU 01/01/2021 JUSQU'AU 07/03/2021 A-T-IL DROIT A L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT ?

OUI, au titre du seul renouvellement conclu pour la période du 01/01/2021 au 07/03/2021, dont la durée est inférieure à 1 an. Le montant de l'indemnité sera égal à 10 % de la rémunération totale brute perçue sur cette période.

■ **LORSQUE LES CONTRATS SONT D'UNE DUREE CUMULEE SUPERIEURE A 1 AN MAIS SUR UNE PERIODE DE 2 ANS, L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT EST-ELLE DUE ?**

Si les contrats se succèdent sans interruption pour une durée totale supérieure à 1 an, sur 2 années civiles, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

En cas d'interruption entre 2 contrats chacun d'une durée inférieure ou égale à 1 an, l'indemnité est versée à la fin de chaque contrat.

■ **L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DOIT-ELLE ETRE PREVUE AU CONTRAT DE L'AGENT ?**

OUI. Le contrat doit préciser les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent. S'agissant d'une obligation pour la collectivité, le versement de l'indemnité de fin de contrat s'impose néanmoins en l'absence de clause dans le contrat.

■ **L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DOIT-ELLE ETRE VERSEE EN PLUS DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES, LE CAS ECHEANT ?**

OUI. L'indemnité de fin de contrat et l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris sont cumulables entre elles.

■ **L'INDEMNITE DE CONGES PAYES DOIT-ELLE ETRE PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT ?**

NON. L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat.

■ POUR LE VERSEMENT DU « FORFAIT MOBILITES DURABLES », Y A-T-IL UNE DISTANCE MINIMALE ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL ?

NON. Le décret n° 2020-1547 du 09/12/2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ne fixe pas, pour pouvoir bénéficier de ce forfait, de distance minimale entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail.

■ L'INDEMNITE DE FONCTIONS ITINERANTES PEUT-ELLE ETRE VERSEE AUX AGENTS QUI SE DEPLACENT D'UN SITE DE TRAVAIL A UN AUTRE ?

OUI, si les déplacements professionnels sont réguliers à l'intérieur d'une même commune (résidence administrative).

■ FAUT-IL DELIBERER POUR REVALORISER LE MONTANT DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE ANNUELLE POUR FONCTIONS ITINERANTES ?

OUI. Le montant de 615 € défini par l'arrêté du 28/12/2020 constitue un plafond. Dans la limite de ce montant maximum, il revient à l'organe délibérant de fixer par délibération la liste des fonctions itinérantes concernées et le montant de l'indemnité versée aux agents.

■ LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE S'APPLIQUE-T-IL A TOUTES LES PATHOLOGIES (EXEMPLE : PROBLEME D'EPAULE CHEZ UNE ATSEM) ?

OUI, il n'existe pas de liste limitative des pathologies ouvrant droit au temps partiel thérapeutique. Puisque le bénéfice du temps partiel thérapeutique ne sera plus conditionné à l'octroi d'un congé de maladie préalable, un problème d'épaule, même

sans arrêt de travail, pourrait donc justifier l'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique, sur avis concordants du médecin traitant et d'un médecin agréé.

■ LA SUPPRESSION DES DUREES D'OCTROI DE 3 MOIS OU 6 MOIS DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE ET LE RECOUVREMENT DES DROITS A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE APRES UN DELAI MINIMUM D'1 AN S'APPLIQUENT-ILS AUX DOSSIERS EN COURS ?

NON. Les nouvelles dispositions seront applicables aux demandes déposées à compter de la parution d'un décret (en attente) et au plus tard le 01/06/2021. Si le temps partiel thérapeutique est en cours à cette date, celui-ci se poursuivra selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de la période.