

# LES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET

*Réf : décret n°2006-1596 du 13 décembre 2006 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*

Cette note présente les principales dispositions de ce décret

## **1 °) LE CHANGEMENT DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DE MOINS DE 17 H 30 DES FONCTIONNAIRES**

Lorsqu'il est décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet de **moins de 17 h 30**, cette modification est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal.

Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans le cas où l'emploi a été supprimé, il perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de 10 p. 100 en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplit la condition de durée d'assurance prévue par l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. La 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.

Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

## **2°) LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DE L'IRCANTEC**

Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité et qui ne peut être reclassé est licencié.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### **Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.**

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel 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 de ce décret. Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à six 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.

## **3) LA SUPPRESSION DE LA SAISINE DE LA COMMISSION DE REFORME**

La saisine de la commission de réforme pour la reconnaissance de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle est supprimée.

Désormais, il appartient à la **caisse primaire d'assurance maladie** de se prononcer sur la reconnaissance de l'imputabilité selon les règles de l'assurance accident du travail – maladie professionnelle du régime général.