

Annexe 1

Le régime juridique du service à temps partiel Conditions et modalités d'exercice du service à temps partiel à MPM

3701

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents non titulaires, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, exercer leur service à temps partiel, qui constitue une modalité de la position d'activité. Selon les cas, cette autorisation est accordée de plein droit, soit soumise à appréciation du supérieur hiérarchique, en fonction des nécessités de service.

I / Le temps partiel de droit :

A – Bénéficiaires

Le temps partiel de droit est accordé sur demande, aux fonctionnaires **titulaires, stagiaires et agents non titulaires** à temps complet ou à temps non complet.

B – Cas d'ouverture :

Les motifs sont les suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté;

(l'ancienneté d'un an à temps complet, équivalent temps plein, est requise pour les agents non titulaires, sauf pour les travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;

- pour créer ou reprendre une entreprise ;

- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine professionnelle et préventive. Lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de sa saisine, son avis est réputé rendu.

C – Quotité de temps de travail

L'agent doit accomplir un service d'une durée hebdomadaire correspondant à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.

Les agents, quel que soit leur grade, sont autorisés à formuler une demande d'autorisation d'exercice d'un service à temps partiel, selon les quotités sus évoquées.

Cas particulier des agents à temps non complet : la quotité de temps de travail accordée est appliquée à la durée hebdomadaire définie, pour l'emploi à temps non complet, par délibération. Le temps de travail cumulé d'un agent exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités peut être inférieur à 50% d'un temps complet (17 h 30 selon la règle générale).

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, le temps partiel ne s'applique pas automatiquement dans chaque emploi occupé: il peut être demandé dans un ou plusieurs emplois.

L'agent doit préciser le ou les emplois pour le ou lesquels il sollicite un temps partiel.

II / Le temps partiel sur autorisation

A – Bénéficiaires :

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé sur demande et sous réserve des nécessités du service :

- aux fonctionnaires **titulaires** et **stagiaires** à temps complet, en activité ou en détachement (sauf si le statut prévoit un stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel) ;

- aux **agents non titulaires** en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents non titulaires sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

Sont exclus du dispositif du temps partiel sur autorisation, les agents à temps non complet.

B – Quotité de temps de travail

La durée hebdomadaire de service doit être comprise entre 50% et 100% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein, à savoir 50, 60, 70, 80, 90%.

Les agents, quel que soit leur grade, sont autorisés à formuler une demande d'autorisation d'exercice d'un service à temps partiel, selon les quotités sus évoquées.

III / Conditions et modalités d'exercice d'un travail à temps partiel

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires et opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel susceptibles d'être retenues.

A – L'obligation de respecter un délai de préavis

Quelle que soit la forme du temps partiel, l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité territoriale, adressée à la Direction des Ressources Humaines sous couvert de la hiérarchie (supérieur hiérarchique direct, directeur, directeur général adjoint), **dans les deux mois** précédant la date d'effet de la demande.

Pour les personnels de catégorie A, leur demande devra être formulée sous couvert du supérieur hiérarchique direct, des directeur et directeur général adjoint concernés, et, le cas

échant, du directeur général des services, si l'intéressé occupe des fonctions de chef de service ou directeur.

B – Formalisme de la demande

L'agent devra formuler sa demande par écrit et préciser au sein de son courrier :

- la quotité du temps partiel retenu ;
- la répartition des jours d'absence de la semaine ;
- la période ainsi que la durée de l'autorisation (comprise entre six mois et un an) ;
- la décision de cotiser ou non pour la retraite sur du temps plein (dans le cas d'un temps partiel sur autorisation) ;

L'agent devra annexer à son courrier l'ensemble des pièces justificatives (en fonction du motif de sa demande).

C – La durée de l'autorisation

1 / La demande initiale

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel comprise entre six mois et un an est renouvelable par **tacite reconduction** pour la même durée, dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois années, le renouvellement du temps partiel nécessite une demande écrite et une décision expresse.

2 / Le renouvellement

L'agent doit formuler sa demande, accompagnée des pièces justificatives, **deux mois avant** l'échéance de son droit.

D- Organisation du temps de travail

Le supérieur hiérarchique de l'agent bénéficiaire d'un temps partiel, devra fixer et organiser la répartition du temps de travail de l'agent, en fonction des nécessités de fonctionnement du service.

Cette organisation doit être définie préalablement à l'autorisation.

E – Décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale vérifiera que l'agent remplit les conditions pour bénéficier du temps partiel.

La décision de l'administration sera communiquée à l'agent au plus tard, **quinze jours** avant la date d'effet de l'arrêté

Cet arrêté précisera les modalités d'exercice du service à temps partiel au regard du motif de la demande, de la quotité de temps de travail, de la durée de l'autorisation, du mode d'organisation retenu, et des conditions relatives à une éventuelle modification des conditions d'exercice.

En cas de refus d'une demande de temps partiel sur autorisation, le supérieur hiérarchique devra transmettre à la Direction des Ressources Humaines, un rapport circonstancié motivant sa décision.

Toute décision de refus pourra faire l'objet d'un recours gracieux de l'agent et le cas échéant d'un recours contentieux.

La Commission administrative paritaire peut être saisie par les fonctionnaires et les stagiaires.

Particularité du temps partiel de droit : l'agent et sa hiérarchie doivent s'accorder sur les modalités d'exercice du temps de travail. Un compromis devra être trouvé entre les impératifs de service et les souhaits de l'agent.

En cas d'exercice de fonctions de responsabilités et d'encadrement, l'autorité territoriale recherchera des possibilités de changement d'affectation de l'agent dans des fonctions correspondantes à son grade, en vue de la continuité du service.

F – La particularité de la création ou de la reprise d'entreprise

Bien qu'il s'agisse d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale peut différer l'octroi du service à temps partiel, pour une durée maximale de six mois à compter de la réception de la demande.

La demande de l'agent est soumise à l'examen de la commission de déontologie.

En cas de refus de l'attribution d'un temps partiel ou en cas de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, la CAP peut être saisie par le fonctionnaire. Tout changement d'emploi ou de fonction entraîne l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation.

La durée maximale du service à temps partiel est d'un an ; elle peut être prolongée d'un an au maximum. Pour les agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ne pourra être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Le service à temps partiel ne peut être à nouveau octroyé pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise, moins de trois ans après la fin d'un temps partiel pour le même motif.

IV / la suspension, la modification, et la fin d'un temps partiel

A – La suspension du temps partiel

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue lorsque le fonctionnaire est placé en congé de maternité de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel. L'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

B - Réintégration anticipée ou modification avant terme

La réintégration anticipée n'est pas un droit.

La réintégration à temps plein ou la modification avant terme des conditions d'exercice du temps partiel (par exemple l'augmentation de la quotité de temps de travail) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent (fonctionnaire, stagiaire ou non titulaire),

présentée **au moins deux mois** avant la date souhaitée, sauf en cas de motif grave. Dans cette hypothèse, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai.

L'agent peut saisir la CAP en cas de litige.

C - Réintégration à terme

A l'issue d'une période de service à temps partiel, le fonctionnaire et l'agent non titulaire sont admis à réintégrer à temps plein leur emploi ou, à défaut, un emploi correspondant à son grade (fonctionnaires) ou analogue (non titulaires).

Toutefois, s'il n'existe aucune possibilité d'emploi à temps plein, l'agent non titulaire est maintenu à titre exceptionnel à temps partiel, en raison des nécessités de fonctionnement du service.

D- Expiration de l'autorisation

Dans le cas d'un temps partiel de droit :

- pour élever un enfant, au jour du 3ème anniversaire de l'enfant ou de l'échéance du délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté quel que soit l'âge de l'enfant,
- pour donner des soins, au jour où les conditions pour en bénéficier ne sont plus remplies,
- à l'issue de la période de trois ans de renouvellement tacite.

1. Pour les agents non titulaires, l'autorisation expire, dans tous les cas, à la date de la fin de l'engagement.

V / La rémunération des agents à temps partiel

A - La rémunération initiale

La rémunération est calculée au prorata de leurs obligations de service par rapport à la durée hebdomadaire fixée par l'organe délibérant pour les agents à temps plein à l'exception des quotités de 80 et 90 % rémunérées respectivement à 6/7^{ème} (85,7 %) et 32/35^{ème} (91,4%).

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la NBI, aux primes et indemnités afférentes au grade de l'agent.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires placés en congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, perçoivent une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils étaient à temps plein.

Lorsque les agents non titulaires bénéficient d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou maladie grave, ils perçoivent une fraction des émoluments auxquels ils auraient eu droit dans cette situation s'ils travaillaient à temps plein.

B - Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que durant les heures travaillées, à titre exceptionnel, à la demande de la hiérarchie de l'agent, sans pouvoir excéder un pourcentage du contingent mensuel égal à la quotité de travail.

Pour rappel, ce contingent mensuel est fixé à 25 heures par la réglementation.

A ce titre, un agent exerçant ses fonctions à 90 % ou à 80 % ne pourra dépasser un contingent mensuel, respectivement de 22,5 heures ou de 20 heures supplémentaires.

Dans tous les cas, à MPM, le *bénéfice d'un service à temps partiel suppose que l'autorisation d'effectuer des travaux supplémentaires ait un caractère très exceptionnel et dans la limite d'un temps plein », à savoir 151,67 heures.*

De ce fait, l'Administration ne pourra demander à un agent bénéficiaire d'un temps partiel à hauteur de 90 % (136.50 heures mensuelles) d'effectuer des heures supplémentaires au delà de 15 heures par mois.

VI / Les congés et jours de RTT :

Les droits à congés se calculent sur la base de cinq fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent. Les droits calculés au prorata du temps de travail de l'agent. Les jours de RTT sont calculés au prorata du temps de travail de l'agent.