

Les questions que vous vous posez sur la loi NOTRe

En raison des grands changements engendrés par la loi NOTRe, les services Conseil statutaire, Gestion des carrières, Organismes paritaires et Conseil en assurances ont recensé les questions les plus fréquemment posées sur cette loi par les collectivités.

FAQ:

Quels sont les acquis pour les agents ?

	Acquis	Non Acquis
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)		X*
Indemnité de Résidence (IR)		X*
Logement de fonction		X
Véhicule de fonction		X
Régime indemnitaire	L5111-7 du CGCT <small>[1]</small>	
Protection sociale complémentaire	L5111-7 du CGCT <small>[1]</small>	
Action sociale		X
Temps de travail		X
Compte Épargne Temps (CET)	X	

* Attention : il n'y pas de maintien de l'IR ou de la NBI en cas de transfert. Toutefois, si les agents remplissent les conditions d'octroi dans leur nouvelle structure, ces éléments doivent être versés dans les conditions de droit commun.

En matière de régime indemnitaire, que maintien-t-on ?

Les agents conservent s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de [l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) [2] (prime de fin d'année ou 13^e mois par exemple).

De la sorte, en cas de transfert, les agents se verront maintenir leurs anciennes primes instituées par délibération de leur ancienne collectivité ([L5211-5 du CGCT](#) [3]).

Ainsi, ce n'est pas le montant de la prime qui est maintenu pour l'agent mais l'octroi de la prime selon les conditions définies par la délibération qui lui est correspondante. La modulation demeure possible selon les critères prévus par délibération.

Les services faits par les agents non titulaires dans l'ancienne entité sont-ils assimilés à la nouvelle ?

Oui ([article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) [4])

Peut-on maintenir les collaborateurs de cabinet ?

Le décret sur les collaborateurs de cabinet est clair : « les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté » ([art. 6 décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#) [5]).

Ainsi, il est impossible d'envisager, juridiquement, une possible tolérance dans le cas d'une fusion d'EPCI.

Par exemple, si le mandat de votre président prend fin le 31 décembre 2015, les contrats de vos collaborateurs de cabinet se termineront à la même date.

À noter qu'il en va de même pour les collaborateurs de groupe d'élus. En effet, la durée du contrat ne peut

excéder la durée des mandats membres de l'assemblée locale concernée (art 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ^[6] et QE n°22471 du 16 aout 1999 ^[7]).

Enfin, concernant les emplois fonctionnels, nous vous invitons à consulter « Le point sur... » la loi NOTRe ^[8], le supplément à « Actualité statutaire - le mensuel » n° 244 de novembre 2015.

Suite à la fusion de deux EPCI, la stratification démographique a changé. Faut-il basculer les emplois de direction sur les nouvelles grilles de rémunération ?

Non, la loi Notre prévoit un maintien des agents (art. 114 VIII de la loi NOTRe ^[9]). Il faut ainsi comprendre un maintien de leur ancienne situation et donc de leur ancienne rémunération.

Toutefois, un arrêté attestant du changement d'employeur est à prendre.

Les anciennes instances paritaires restent-elles compétentes après la fusion ?

Si les anciennes structures intercommunales étaient affiliées à un Centre de gestion, leurs CAP restent auprès du Centre de gestion.

Pour les autres, aucune continuité n'est prévu par la loi NOTRe.

Il est ainsi conseillé que soient organisées au plus vite de nouvelles élections professionnelles.

Toutefois, afin de conserver une certaine continuité de la collectivité, il pourrait être envisagé de maintenir les trois organismes (CAP, CT et CHSCT) dans les mêmes mesures que celles prévues pour la fusion des régions (art. 114 VI de la loi NOTRe ^[9]) à savoir :

- les CAP compétentes sont composées des CAP des EPCI existants au 31 décembre 2015
- le CT compétent est composé des CT des EPCI existants au 31 décembre 2015

Dans ces deux cas, ils siègent en formation commune.

Les intercommunalités existantes en 2015 peuvent-elle établir les tableaux d'avancement de grade pour 2016 en lieu et place de la nouvelle structure issue de la fusion ?

Non. Il est recommandé de ne pas établir de tableau d'avancement pour 2016.

En effet, le tableau est définitivement arrêté par l'autorité territoriale et aucun complément ni modification ne peut intervenir sur le tableau d'avancement devenu définitif. Il apparaît ainsi préférable de laisser une marge d'appréciation à la nouvelle entité et donc de lui laisser l'opportunité d'établir son propre tableau.

Que faire des sanctions prises par l'ancien employeur ?

Le transfert des agents entraîne également le transfert de leur passif à savoir leur sanction puisque la nouvelle entité se substitue à l'ancienne dans tous les actes.

En revanche, il lui appartient, si elle ne souhaite pas sanctionner, de prendre un arrêté de retrait.

Comment sanctionner une faute commise juste avant la fusion ou dans les premiers mois suivant ?

Normalement, la durée de la suspension est encadrée par la loi. L'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 janvier 1983 ^[10] dispose que la situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois.

Compte tenu de l'absence de CAP et donc d'un conseil de discipline durant les premiers mois d'existence de la nouvelle intercommunalité, il semblerait que la collectivité doive prolonger la durée de la suspension au-delà du délai réglementaire, de manière exceptionnelle.

Quelles instances paritaires saisir ?

Procédure de mutualisation	CAP		CT	
	Collectivité d'origine	Collectivité d'accueil	Collectivité d'origine	Collectivité d'accueil
Article L 5211-4-1				
Transfert de la				

compétence et donc des agents			X	X
Mise à disposition des agents exerçant pour partie seulement leurs missions dans le service transféré				
Mise à disposition de tout ou partie du service pour « bonne organisation du service »			X	X
Restitution d'une compétence transférée auprès d'une commune				
Réaffectation des agents mis à disposition		X		
Répartition des agents de l'EPCI		X	X	X
Article L 5211-4-2				
Mise en place d'un service commun	X		X	X

Doit-on transférer les agents en congés de maladie (CMO, AT, MP, CLM, CLD..) ?

Oui. Le congé de maladie est accordé à l'agent en position d'activité. L'agent en congé de maladie ne perd pas son emploi d'affectation et doit, en principe, retrouver cet emploi lorsqu'il est apte à reprendre ses fonctions.

Dès lors que l'agent en congé maladie est toujours affecté sur un emploi du service au moment du transfert, il doit être transféré (*CE n°369533 du 10 octobre 2014* ^[11]).

Doit-on transférer les agents en disponibilité ?

Non. La disponibilité étant la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine, l'agent placé dans cette position ne remplit pas la condition requise selon laquelle il doit remplir ses fonctions dans le service transféré.

Par conséquent, le juge administratif a estimé que la commune qui s'abstient de procéder au transfert de l'agent vers la communauté de communes dont elle est membre ne commet pas de faute de nature à engager sa responsabilité (*CAA de Marseille n° 09MA02601 du 11 octobre 2011* ^[12]).

Doit-on transférer les agents en détachement ?

Les articles *L5211-4-1* ^[13] et *L5211-4-2* ^[14] du CGCT prévoient dès le début de leur rédaction un transfert des agents qui remplissent en totalité leurs fonctions dans le service rattaché à la compétence transférée.

Toutefois, si cette condition d'exercice des fonctions au sein du service transféré semble être satisfaite, il y a lieu de considérer que le détachement est prononcé entre deux personnes publiques nommément désignées.

Il semblerait par conséquent que la substitution d'employeur entraînée par le transfert nécessite de procéder à un nouveau détachement, entre l'administration d'origine de l'agent d'une part, et l'EPCI d'accueil d'autre part.

Remarque : la cour de cassation s'oppose au transfert du contrat de travail d'un fonctionnaire en détachement, contrat conclu avec l'organisme de détachement dont l'activité a ensuite fait l'objet d'une

cession à l'occasion de sa fusion avec une autre entité, de droit public (Cour de cassation chambre sociale n°12-35425 du 08 avril 2014 [15]).

Doit-on transférer les agents en congé parental ?

Oui. Même si en congé parental, le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant, son emploi ne devient pas vacant pour autant (contrairement à la position de disponibilité).

En effet, une des modalités de retour à l'emploi à la fin d'une période de congé parental est la réintégration sur son dernier emploi (*art. 34 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986* [16]).

De ce fait, l'agent garde un lien avec sa collectivité, son service mais surtout son emploi. Il apparaît donc nécessaire de transférer l'agent en congé parental.

Quel est le devenir des contrats de protection sociale en cas de transfert d'agents suite à la loi NOTRe ?

L'article 117 de la loi NOTRe [17] modifie l'article L5111-7 du CGCT [18]. Désormais celui-ci dispose qu'en cas de transfert, les agents continuent de bénéficier des mêmes garanties dont notamment, la participation identique à ce qu'ils bénéficiaient dans leur ancienne structure.

Toutefois, la collectivité d'accueil peut délibérer afin d'harmoniser la participation à la protection sociale. Dans ce cas les agents bénéficiant des garanties et de la participation équivalente à celle de leur ancien employeur en perdront le bénéfice au profit du système instauré par leur nouvel employeur.

La loi NOTRe assure donc aux agents la conservation de leurs garanties et leur participation financière jusqu'à l'instauration du système applicable défini par le nouvel employeur ou jusqu'à la fin de la convention de participation.

Que se passe-t-il pour les agents recrutés postérieurement à la création de l'EPCI ?

En cas de création d'un nouvel EPCI, si ce dernier souhaite que ses agents nouvellement recrutés bénéficient d'une participation financière pour les risques santé et/ou prévoyance, le Conseil communautaire devra prendre une délibération en ce sens.

Cette nouvelle délibération permettra également d'harmoniser le système de protection sociale complémentaire et d'éviter la cohabitation, sur le même risque, de la procédure de labellisation et de convention de participation.

En effet, cette cohabitation est contraire à l'article 4 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 [19].

Dans le cas où des agents transférés bénéficient d'une protection sociale complémentaire prévue par convention de participation, la structure d'accueil, se substituant à celle d'origine, (*L5211-5 III du CGCT* [31]) peut envisager d'étendre ce bénéfice à l'ensemble de ses agents.

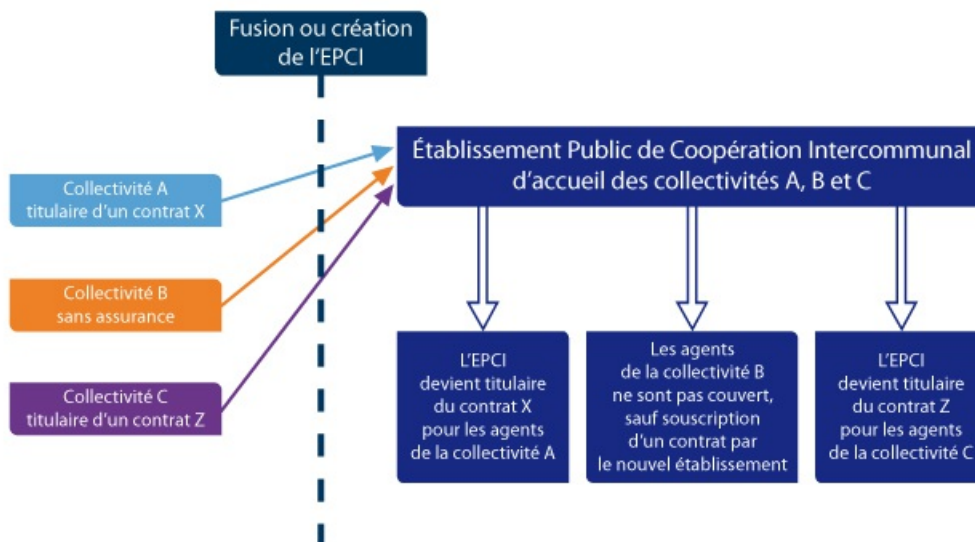
Comment assurer les agents issus d'un transfert suite à une fusion ou à la création d'un nouvel EPCI ?

Conformément au CGCT, l'entité créée ou étendue dans le cadre de l'intercommunalité se substitue dans les droits et obligations aux collectivités/établissements d'origine à la date du transfert du personnel, pour la part des agents dont elle dispose. En conséquence, les obligations statutaires relatives au personnel transféré incombent à l'établissement d'accueil.

Par ailleurs, les articles L5211-41-3 [20] et L5212-27 [21] du même code disposent que « *les contrats sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties. Les cocontractants sont informés de la substitution de personne morale par l'établissement public issu de la fusion. La substitution de personne morale aux contrats conclus par les établissements publics de coopération intercommunale et les communes n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant* ».

La loi NOTRe rappelle l'application de ces principes dans son titre II « des intercommunalités renforcées ».

Les nouvelles entités vont devenir titulaires de contrats avec plusieurs assureurs sur le risque statutaire. Elles auront des garanties et/ou des franchises différentes selon la collectivité d'origine des agents.



Ce principe permet à la nouvelle entité de bénéficier d'un contrat d'assurance dès le jour de sa création sans avoir besoin de lancer sa propre procédure (élection du conseil d'administration, autorisation du lancement de la procédure, rédaction des pièces, période de publication, analyse, passage en CAO, signature et notification du marché).

Néanmoins cette situation ne doit être que temporaire et une harmonisation devrait être mise en place à la prochaine échéance annuelle des contrats. Dans ce cas, il faudra veiller au respect des délais de préavis de résiliation.

URL source: <https://www.cigversailles.fr/content/les-questions-que-vous-vous-posez-sur-la-loi-notre?destination=node/1339>