

# Modification du temps de travail des agents

## Références

Loi 84-53 du 26/01/1984 modifiée : [articles 97 – 97 bis](#)

La présente note a pour objet de vous informer sur les règles qui s'appliquent en matière de modification du temps de travail des agents et de leur mise en œuvre selon le statut de l'agent qui occupe le poste.

## LES REGLES

### Le principe

La modification, à la hausse ou à la baisse, du temps de travail d'un emploi est assimilée à la suppression de l'emploi actuel et la création d'un nouvel emploi pour une nouvelle durée de travail.

### L'exception

La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à **un emploi permanent à temps non complet** n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## LEUR MISE EN OEUVRE

### A. Le poste est occupé par un agent contractuel

*1. Le poste est à temps non complet et la modification du temps de travail du poste est inférieure ou égale à 10 %*

Il n'y a pas de suppression de poste.

- ↳ Délibération pour fixer la nouvelle durée hebdomadaire de travail du poste : pas d'avis du Comité Technique – pas de déclaration de vacance d'emploi.
- ↳ Application de [l'article 39-4](#) du décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels. Cet article précise que la modification de la quotité du temps de travail d'un agent, sans en préciser l'importance, constitue la modification d'une condition substantielle du contrat de travail et prévoit la procédure suivante :
  - La proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
  - Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence
  - A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- ↳ Conséquences sur la situation individuelle de l'agent

L'agent accepte la nouvelle durée de travail	L'agent refuse la nouvelle durée de travail	
	L'agent est en cours de CDD ou en CDI	L'agent est à l'issue du CDD
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Prise d'une délibération pour modifier le temps de travail du poste sans avis du Comité Technique</li> <li>↳ Avenant au contrat de travail pour fixer la nouvelle durée de travail hebdomadaire en se référant à la délibération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Licenciement (article 42 et suivants du décret n° 88-145)</li> <li>↳ Indemnité de licenciement</li> <li>↳ Allocation chômage (prise en charge par l'ASSEDIC si collectivité adhère sinon à la charge de la collectivité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Non-renouvellement de contrat (article 38-1 du décret n° 88-145)</li> </ul>

- ↳
- ↳

## 2. Le poste est à temps complet ou à temps non complet et la modification du temps de travail du poste est supérieure à 10 %

- ↳ Il s'agit d'une suppression de poste avec création d'un poste pour une nouvelle durée de travail
  - saisine du CT préalablement à la prise d'une délibération pour supprimer le poste actuel et créer un nouveau poste avec une nouvelle durée de travail (imprimé de saisine)
  - Le poste doit ensuite être déclaré vacant
- ↳ Il s'agit d'une modification d'un élément substantiel du contrat de travail, il est nécessaire de mettre œuvre la procédure de l'article 39-4 du décret n°88-145.
  - La proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
  - Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence
  - A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- ↳ Conséquences sur la situation individuelle de l'agent

L'agent accepte la nouvelle durée de travail	L'agent refuse la nouvelle durée de travail	
	L'agent est en cours de CDD ou en CDI	L'agent à l'issue du CDD
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Prise d'une délibération pour modifier le temps de travail du poste après avis du Comité Technique</li> <li>↳ Déclaration de vacance</li> <li>↳ Avenant au contrat de travail pour fixer la nouvelle durée de travail hebdomadaire en se référant à la délibération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Licenciement (article 42 et suivants du décret n° 88-145)</li> <li>↳ Indemnité de licenciement</li> <li>↳ Allocation chômage (prise en charge par l'ASSEDIC si collectivité adhère sinon à la charge de la collectivité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Non-renouvellement de contrat (article 38-1 du décret n° 88-145)</li> </ul>

NB : En cas de suppression de l'emploi, la procédure est la même que, lorsque l'agent refuse la nouvelle durée de travail suite à la modification du temps de travail du poste supérieure à 10 %, mais sans la procédure de création d'un nouveau poste

## B. Le poste est occupé par un fonctionnaire titulaire

### 1. Le poste est à temps complet

- ↳ Il s'agit d'une suppression de poste avec création d'un poste à temps non complet pour une nouvelle durée de travail
  - saisine du CT préalablement à la prise d'une délibération pour supprimer le poste actuel et créer un nouveau poste avec une nouvelle durée de travail (imprimé de saisine)
  - Le poste doit ensuite être déclaré vacant.



↳ Conséquences sur la situation individuelle de l'agent

L'agent accepte le nouveau poste à TNC	L'agent refuse le nouveau poste à TNC
<p>↳ Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent (<a href="#">modèle</a>)</p>	<p>↳ Mise en place de la procédure de l'art 97 et suivants de la loi n° 84-53 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <u>Pendant 1 an</u> : agent en surnombre dans sa collectivité et rémunéré par celle-ci.</li> <li>❖ <u>Les années suivantes</u> : prise en charge par le CDG jusqu'à ce que l'agent retrouve un emploi dans une autre collectivité. Pendant cette période, la collectivité verse une participation financière au CDG : <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Pendant 2 ans : 150 % du salaire et des charges patronales,</li> <li>➢ Pendant 1 an : 100 % du salaire et des charges patronales</li> <li>➢ Ensuite : 75 %</li> </ul> </li> </ul>

## 2. Le poste est à temps non complet

2.1 La diminution du temps de travail est inférieure à 10 % et ne fait pas perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL.

- ↳ Il n'y a pas de suppression de poste et la modification de la durée de travail s'impose à l'agent.
- ↳ Délibération pour fixer la nouvelle durée hebdomadaire de travail du poste : pas d'avis du Comité Technique – pas de déclaration de vacance d'emploi.
- ↳ Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent ([modèle](#))

2.2 La diminution du temps de travail est supérieure à 10 % ou fait perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL

- ↳ Il s'agit d'une suppression de poste avec création d'un autre poste pour une nouvelle durée de travail
  - saisine du CT préalablement à la prise d'une délibération pour supprimer le poste actuel et créer un nouveau poste avec une nouvelle durée de travail ([imprimé de saisine](#))
  - Le poste doit ensuite être déclaré vacant
- ↳ Conséquences sur la situation individuelle de l'agent

L'agent accepte le nouveau poste à TNC	L'agent refuse et son temps de travail hebdomadaire est inférieur à 17h30	L'agent refuse et son temps de travail hebdomadaire est supérieur à 17h30
<p>↳ Arrêté modifiant le temps de travail de l'agent (<a href="#">modèle</a>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Le fonctionnaire est licencié</li> <li>↳ Indemnité de licenciement (article 30 du décret n° 91-298)</li> <li>↳ Allocations chômage versées par la collectivité</li> </ul>	<p>↳ Mise en place de la procédure de l'art 97 et suivants de la loi 84-53 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <u>Pendant 1 an</u> : agent en surnombre dans sa collectivité et rémunéré par celle-ci.</li> <li>❖ <u>Les années suivantes</u> : prise en charge par le CDG jusqu'à ce que l'agent retrouve un emploi dans une autre collectivité. Pendant cette période, la collectivité verse une participation financière au CDG : <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Pendant 2 ans : 150 % du salaire et des charges patronales,</li> <li>➢ Pendant 1 an : 100 % du salaire et des charges patronales</li> <li>➢ Ensuite : 75 %</li> </ul> </li> </ul>