

Fonction publique territoriale

La formation des agents "tout au long de la vie"

droits

Après la parution de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, les modalités d'organisation de la formation sont modifiées et un droit individuel à la formation instauré par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 (publié au *Journal officiel* du 29 décembre).

Edoardo MARQUÈS

Constitué de quatre titres, ce texte est consacré à la formation des fonctionnaires et des agents non titulaires, d'une part, dans le cadre du perfectionnement et de la préparation aux concours et examens professionnels et, d'autre part, dans le cadre de la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, qui comprend, notamment, le congé de formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences et le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Ce décret rappelle un principe de base : hormis les formations obligatoires, les autres actions de formation sont accordées sous réserve des nécessités du service, dans le respect, néanmoins, du droit individuel à la formation. En outre, et en tout état de cause, les agents qui participent à une formation sur leur temps de service conservent leur rémunération. Lorsque la formation a lieu hors du temps de service et avec l'accord de l'employeur, l'agent devra bénéficier de la législation sociale sur la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Concernant la formation de perfectionnement et de préparation aux concours et examens, le texte n'évoque pas le dispositif des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, renvoyées à un décret ultérieur (globalement, les formations initiales devraient être plus courtes, mais généralisées à l'ensemble des fonctionnaires, notamment de catégorie C).

La formation de perfectionnement développera les compétences des fonctionnaires ou leur permettra d'en acquérir de nouvelles. L'employeur pourra en imposer le suivi. Le fonctionnaire qui aura déjà bénéficié de l'une ou l'autre de ces actions pendant les heures de service ne pourra pas prétendre au bénéfice d'une action ayant le même objet pendant les douze mois suivant la fin de la session considérée, sauf si sa durée effective a été inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non. Dans ce cas, le délai entre deux actions de formation sera ramené à six mois.

Les deux délais ne pourront être opposés au fonctionnaire si les nécessités du service ont interrompu la formation.

L'EXTENSION DU DROIT À LA FORMATION PERSONNELLE

La formation personnelle, liée à la réalisation de projets professionnels ou personnels, repose sur quatre congés : la disponibilité pour effectuer des études ou des recherches, le congé de formation, le congé pour bilan de compétences et le congé pour validation des acquis de l'expérience. Le décret du 26 décembre 2007 distingue soigneusement la formation personnelle du droit individuel à la formation (Dif).

Le congé de formation professionnelle ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées. Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué.

Le bilan de compétences (qui n'est pas un droit) analyse les compétences, aptitudes et motivations de l'agent en vue d'un projet

professionnel ou de formation. Il peut être fractionné et est rémunéré dans la limite de vingt-quatre heures de temps de service. La prise en charge financière par l'employeur ne sera pas impérative et sera limitée aux agents ayant accompli dix années de services effectifs.

Le congé pour suivre des actions de validation des acquis de l'expérience sera accordé en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications. Ce congé rémunéré doit permettre la participation du fonctionnaire aux épreuves de validation organisées par l'autorité habilitée à délivrer une certification.

La loi du 19 février 2007 reconnaît un droit individuel à la formation de vingt heures par an cumulables sur six ans ⁽¹⁾. Le décret précité prévoit qu'il est calculé au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel, à l'exception du temps partiel de droit et des temps non complets. Les actions doivent être inscrites au plan de formation et relever d'actions de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens. Le droit individuel acquis antérieurement par un fonctionnaire reste opposable à toute personne publique auprès de laquelle il est affecté. L'employeur peut en autoriser l'exercice en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il versera à l'agent une allocation de 50 % du traitement horaire pendant la durée de la formation. Les fonctionnaires qui auront acquis un nombre suffisant d'heures (vingt heures par année) pourront utiliser un crédit supplémentaire par anticipation, égal au maximum à la durée acquise, dans la limite de cent vingt heures.

La formation des agents non titulaires repose sur un dispositif proche de celui accordé aux fonctionnaires territoriaux. Ils ont accès aux formations de perfectionnement comme aux congés de formation (à condition qu'ils réunissent trente-six mois de services dont douze dans la collectivité). Ce droit individuel pourra être invoqué devant toute personne morale de droit public en cas de changement d'employeur à la suite du non-renouvellement du contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas au titre d'une sanction disciplinaire.

Le comité technique paritaire est tenu informé des crédits consacrés aux congés de formation professionnelle pour bilan de compétences ou aux congés pour validation des acquis de l'expérience. ◀

(1) Article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984.

Droit du travail

Evaluation des salariés, égalité professionnelle et rupture d'un commun accord

La loi n'est pas tout le droit. Grâce à l'action en justice, des droits nouveaux sont conquis par les salariés. Il en est ainsi, en particulier, sur des questions non réglées par la loi, comme l'évaluation du travail des salariés.

Michel CHAPUIS

Evaluation du travail des salariés

Le CHSCT doit être préalablement consulté avant la mise en place d'entretiens individuels d'évaluation ⁽¹⁾. L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés ⁽²⁾.

PROCÉDURE

• Les salariés doivent être informés des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à leur égard ⁽³⁾.

Tout salarié doit pouvoir accéder aux données de gestion des ressources humaines qui ont servi à prendre une décision à son égard ⁽⁴⁾. La non-communication de sa fiche de notation à un salarié qui en fait la demande constitue un des éléments permettant de caractériser un comportement discriminatoire à son encontre ⁽⁵⁾.

• Le comité d'entreprise doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ⁽⁶⁾.

• Le Chsct doit également être consulté : dans cette affaire, le Drh décide de mettre en place des entretiens individuels annuels d'évaluation pour les salariés du groupe Mornay (Agme, deux mille trois cents salariés). Le comité d'entreprise est consulté mais pas le Chsct. Le Chsct et des organisations syndicales saisissent le juge des référés (Tgi) « pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en œuvre le projet tant que le Chsct n'aurait pas été consulté » (sur le fondement des dispositions de l'article L.236-2 du Code du travail : le Chsct doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail). Le Tgi de Paris (31 mars 2006) puis la cour d'appel de Paris (3 novembre 2006) donnent gain de cause au Chsct. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Il conteste cette décision au

motif que ces entretiens, d'une pratique courante, n'étaient pas de nature à compromettre la santé des travailleurs. En outre, la consultation du Chsct n'est obligatoire que dans le cas où la décision de l'employeur concerne un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Or le fait d'évaluer le travail des salariés placés sous son autorité est inhérent à la relation de travail : il ne s'agit donc pas d'un « aménagement important des conditions de travail ». La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, « les évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, [...] la cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du Chsct chargé, par application de l'alinéa 1 de l'article L.236-2 du Code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés ».

Pour la première fois, la Cour de cassation a considéré que le Chsct devait être consulté sur la mise en place d'entretiens d'évaluation des salariés, notamment au motif que ces entretiens pouvaient engendrer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.

Par conséquent, s'il souhaite mettre en place des entretiens d'évaluation ou en modifier le dispositif existant, l'employeur doit :

- consulter le Chsct, dont l'analyse portera sur les incidences de ces entretiens sur la santé des salariés ;
- transmettre l'avis du Chsct au comité d'entreprise ;
- consulter le comité d'entreprise, dont l'analyse portera sur les conséquences de ces entretiens en termes de conditions de travail, d'évolution de carrière et d'évolution de salaire ;
- déclarer les entretiens annuels d'évaluation auprès de la Cnil si ces données sont destinées à faire l'objet d'un traitement automatisé.

CONTENU

L'évaluation ne peut reposer que sur des critères dits objectifs ⁽⁷⁾.

Egalité professionnelle et prise d'acte de la rupture du contrat

L'employeur doit respecter la dignité et la santé de chaque salarié(e) ; à défaut, il peut être contraint de supporter la responsabilité de la rupture du contrat décidée par le salarié ⁽⁸⁾.

M^{me} X... a été engagée par la société Cabinet Proconsulte et C^{ie} en qualité de secrétaire sténodactylographe, le 2 mai 2000. Par courrier du 29 novembre 2000, elle a démissionné dans les termes suivants : « *Je vous confirme par la présente mes propos de ce jour vous annonçant que ne voulais plus faire partie du personnel de votre société. Suite à l'incident de ce jour, je ne pourrai plus effectuer au mieux de mes capacités le travail qui m'incombe sans me sentir à nouveau menacée dans mon intégrité physique et morale. En effet, éjecter sa secrétaire (en l'occurrence moi-même) de son siège et jeter celui-ci dans le couloir, le tout violemment, parce qu'elle a insisté pour obtenir des explications sur le fait que vous avez laissé entendre qu'elle était "gourde", alors que vous aviez commis une erreur, n'est pas une attitude digne d'un employeur, tout exigeant qu'il soit. Malgré le fait que je n'ai pu trouver dans mon contrat de travail le délai de préavis qui m'incombe, je reste à votre disposition jusqu'au 31 décembre 2000 (soit un mois) afin que vous puissiez me remplacer.* » La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts pour licenciement abusif. La salariée prend l'initiative de la rupture et veut que la rupture soit imputée à l'employeur.

La Cour de cassation, chambre sociale, juge que :
• *« lorsque le salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;*

» • *manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale de son salarié ;*

» • *la cour d'appel a retenu [...] que les violences physiques relatives par la salariée dans sa lettre de démission étaient établies ; qu'ainsi, sans être tenue d'effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, elle a légalement justifié sa décision ».*

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et compétence du juge prud'homal

Dans un arrêt rendu le 18 décembre 2007, la chambre sociale de la Cour de cassation a étendu à un homme le bénéfice de dispositions du statut

de la Ratp réservées aux femmes, au nom du principe communautaire d'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins.

Après avoir réaffirmé la compétence du juge judiciaire (conseil de prud'hommes) pour apprécier la conformité d'un texte réglementaire aux traités européens, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel qui a fait bénéficier un employé masculin de la Ratp des dispositions spécifiques des statuts de cette entreprise qui prévoient que les règles limitant l'accès au statut d'agent permanent aux candidats ayant atteint une limite d'âge ne sont pas opposables aux veuves et aux femmes divorcées non remariées, aux mères de trois enfants et plus et aux femmes célibataires ayant au moins un enfant à charge, en retenant qu'une telle réglementation était contraire au principe communautaire d'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins en matière d'emploi et de travail tel qu'il résulte des articles 141, paragraphe 4, du traité CE et 3, paragraphe 1, et 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/Cee.

Cet arrêt se prononce aussi en faveur de la compétence du juge judiciaire pour statuer sur un litige relatif à la situation individuelle d'un agent d'un établissement public industriel et commercial qui n'a pas la qualité de directeur ou de comptable public.

Rupture d'un commun accord

Le juge prud'homal peut annuler une rupture amiable ⁽⁹⁾. M^{me} X... a été engagée par la société Beillard par contrat de qualification du 25 octobre 2002 devant prendre fin au 30 septembre 2004, dans le cadre de la préparation du brevet de technicien fleuriste ; après un arrêt de travail pour maladie du 18 au 23 août 2003, l'employeur lui a fait signer, le 26 août, un courrier qu'il a adressé à la direction départementale du travail, aux termes duquel le contrat de travail était rompu d'un commun accord. La salariée a contesté aussitôt cette rupture puis a saisi la juridiction prud'homale. Elle perd en appel mais forme un pourvoi en cassation et obtient gain de cause. La Cour de cassation, chambre sociale, juge que :

« *La conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture et alors que la salariée avait adressé le jour même une lettre à son employeur pour contester avoir donné son accord à la rupture du contrat de travail, ce qui démontrait l'absence de volonté claire et non équivoque de le rompre.* »

Bibliographie

- Christophe Dejours (dir.), « Conjurer la violence. Travail, violence et santé », éditions Payot, 2007, 316 pages, 23 euros.
- Daniel Marchand et Michel Miné, « Droit du travail en pratique », éditions d'Organisation, 2007, 29 euros.

(1) Cassation sociale, 28 novembre 2007.

(2) Cassation sociale, 10 juillet 2002.

(3) Art. L.121-7 du Code du travail.

(4) Cnil, avis du 8 mars 2007.

(5) Cassation sociale, 23 oct. 2001.

(6) Art. L.432-2-1 du Code du travail.

(7) Cassation sociale, 9 avril 2002.

(8) Cassation sociale, 30 octobre 2007, M^{me} Berthier.

(9) Cassation sociale, 31 octobre 2007.