

LA SUPPRESSION D'EMPLOI

Sommaire

I LES MOTIFS DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI	P 1
II LA PROCEDURE DE SUPPRESSION	P 2
III LE SORT DE L'AGENT	P 4

Les employeurs territoriaux ont le pouvoir de supprimer des emplois, dans la limite d'un cadre juridique relatif au motif et à la procédure de suppression.

Il convient de rappeler qu'à côté de la suppression pure et simple de l'emploi :

- est assimilée à une suppression, sous certaines conditions, la modification, à la baisse ou à la hausse, de la durée de service d'un emploi à temps non complet
- de façon plus générale, la transformation d'un emploi revient à supprimer un emploi pour en créer un nouveau (CE 22 fév. 1995 n°134148)

Cette fiche présente les conditions dans lesquelles un emploi peut être supprimé, ainsi que les incidences de cette suppression sur la situation de l'agent.

I LES MOTIFS DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI

Que l'emploi soit à temps complet ou à temps non complet, que l'agent qui l'occupe soit fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire ou agent non titulaire, le principe est le même : la suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif :

- une restructuration du service (CE 9 déc. 1987 n°86096)
- une mesure d'économie, quelle que soit par ailleurs la situation financière de la collectivité (CE 17 oct. 1986 n°74694) et quelle que soit, au final, l'effectivité des économies réalisées, du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué (CE 12 déc. 1997 n°144475)

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a « détournement de pouvoir », ce qui rend illégale la suppression. Cela est par exemple le cas lorsque le but réel :

- est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi (CE 25 mai 1992 n°85115)

- est de faire obstacle à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité (CAA Marseille 2 juil. 1998 n°97MA00535)

- est de créer un emploi de niveau supérieur et d'y nommer l'agent qui occupait l'emploi supprimé, sans que ses fonctions, qui ne sont pas modifiées, correspondent à ce nouvel emploi (CE 29 déc. 1993 n°140006), ou sans que cette mesure réponde à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service (CAA Nantes 31 déc. 2001 n°98NT02226)

II LA PROCEDURE DE SUPPRESSION

1- La consultation du comité technique paritaire

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique paritaire doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité ou l'établissement (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

En vertu de l'article 28 du décret n°85-565 du 30 mai 1985, les membres du CTP doivent avoir communication, au moins huit jours avant la séance, « de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ».

C'est pourquoi la consultation du CTP est irrégulière, ce qui rend illégales la délibération supprimant l'emploi et les décisions individuelles prises sur son fondement :

- en l'absence de transmission préalable d'éléments relatifs au projet de suppression d'emploi (CAA Paris 1er déc. 2008 n°07PA01390)

- si l'information transmise aux membres du CTP est insuffisante : ils doivent ainsi être notamment informés de la nature des emplois (CE 10 oct. 1994 n°140495), de la répartition des emplois par services et du motif de la suppression (CE 21 avr. 2000 n°161334). Le motif doit être exposé de façon suffisamment précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général (CAA Marseille 21 nov. 2000 n°97MA01846).

En revanche, dès lors que le service dans lequel une suppression d'emploi est envisagée comporte plusieurs emplois identiques, l'administration n'est pas tenue d'indiquer lequel sera supprimé et le nom de l'agent qui l'occupe (CE 12 déc. 1997 n°144475).

Le procès-verbal de la séance du comité technique paritaire doit être communiqué, en même temps qu'aux membres de ce comité, soit au président du centre de gestion soit, si le fonctionnaire concerné relève du grade d'ingénieur en chef ou du cadre d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine ou des conservateurs des bibliothèques, au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Rappel : le procès-verbal du CTP doit être transmis à ses membres dans un délai de 15 jours à compter de la date de la séance (art. 22 décr. n°85-565 du 30 mai 1985).

Si le défaut de consultation du CTP entache d'illégalité la délibération supprimant l'emploi (CE 22 fév. 1995 n°134148), le juge a en revanche estimé que le défaut de transmission du procès-verbal du

comité au délégué du CNFPT ou au président du centre de gestion n'avait pas le même effet (CE 17 déc. 2003 n°248814).

2- La délibération

La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération (CE 15 janv. 1997 n°141737) : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois (art. 34 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), l'est donc également pour les supprimer.

La délibération doit être suffisamment précise ; elle doit, notamment, supprimer des emplois déterminés (CE 22 déc. 1993 n°127686 et 127688).

En cas d'illégalité de la délibération supprimant un emploi, qui est un acte réglementaire, l'annulation d'une décision individuelle prise sur son fondement (par exemple une décision de licenciement d'un agent non titulaire) pourra être demandée même lorsque cette délibération sera devenue définitive (CE 8 avr. 1998 n°161959).

3- Les décisions individuelles d'exécution de la délibération

Si l'emploi supprimé était occupé par un agent, les décisions individuelles découlant de l'exécution de la délibération sont de la compétence de l'autorité territoriale (licenciement d'un agent non titulaire, reclassement...).

4- La consultation de la commission administrative paritaire

Concernant l'éventuelle nécessité de consulter la CAP, un premier arrêt de cour administrative d'appel avait établi, tout en affirmant l'absence d'obligation de saisine avant de supprimer un emploi et de placer un fonctionnaire sous l'autorité de l'instance de gestion, que la commission « peut être saisie le cas échéant lorsqu'un litige peut résulter de l'application de ces dispositions » (CAA Nantes 10 janv. 1996 n°94NT01002).

Dans la même ligne, un second arrêt a établi que l'autorité territoriale avait obligation de recueillir l'avis de la CAP, avant de désigner nommément le fonctionnaire dont l'emploi sera supprimé, dans le seul cas où elle est obligée de choisir entre plusieurs agents (CAA Lyon 14 déc. 2004 n°02LY00147 et 02LY02266).

Toutefois, dans un autre arrêt, il a été jugé que l'autorité territoriale, si elle n'était pas tenue de consulter la CAP avant de présenter à l'organe délibérant le projet de suppression d'emploi, était en revanche obligée de le faire avant de radier l'agent des cadres de la collectivité à l'issue de son maintien en surnombre (CAA Paris 26 nov. 2002 n°01PA00380 et autres).

Le rôle de la CAP dans la mise en oeuvre du dispositif mériterait donc d'être éclairci, tout en gardant à l'esprit la formulation de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, selon laquelle les CAP connaissent, outre des refus de titularisation, des questions d'ordre individuel résultant de l'application, notamment, de l'article 97 de ladite loi.

III LE SORT DE L'AGENT

Remarque : une délibération peut prévoir qu'une indemnité de départ volontaire sera attribuée aux fonctionnaires, ainsi qu'aux agents non titulaires sous CDI, qui démissionneraient à la suite d'une restructuration de services ; ce dispositif, réglementé par le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009.

A) FONCTIONNAIRE TITULAIRE OCCUPANT UN EMPLOI A TEMPS COMPLET

S'il n'est pas titulaire de son emploi, le fonctionnaire est en revanche titulaire de son grade. C'est pourquoi le statut général pose le principe selon lequel le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi (art. 12 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Pour les fonctionnaires territoriaux, cette garantie statutaire est mise en oeuvre par les articles 97 à 97 ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

1- Recherche de reclassement

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire.

Elle peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

2- Maintien en surnombre

Si aucun emploi répondant aux conditions exigées ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) au maximum.

Le fonctionnaire doit être suffisamment informé de sa situation individuelle, mais son maintien en surnombre ne doit pas obligatoirement faire l'objet d'une décision expresse (CAA Bordeaux 21 déc. 2004 n°00BX01393).

Concernant la date de début du maintien en surnombre, le juge a établi qu'elle ne devait pas obligatoirement coïncider avec celle de la suppression de l'emploi (CAA Paris 26 nov. 2002 n°01PA00380). Il semble cependant aller de soi que l'éventuel décalage entre ces deux dates doit être raisonnable et justifié par un motif valable, tel que la recherche d'une solution permettant de reclasser l'agent.

Le fonctionnaire perçoit durant la période la rémunération afférant à son grade. Si aucune mission ne lui est confiée, il ne peut notamment pas percevoir l'IFTS (CAA Marseille 5 avr. 2005 n°01MA00861), avantage indemnitaire lié à l'exercice effectif de fonctions.

Durant cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité. En outre, la collectivité, la délégation du CNFPT et le centre de gestion doivent examiner les possibilités de reclassement (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Sont aussi examinées (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- la possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement.
- les possibilités d'activité, dans une autre collectivité ou un autre établissement, sur un emploi correspondant au grade ou un emploi équivalent

3- Prise en charge (art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

Remarque : pour plus de détails sur le régime de la prise en charge.

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge :

- par le CNFPT s'il relève du grade d'ingénieur en chef, ou des cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine ou des conservateurs de bibliothèques
- par le centre de gestion dans les autres cas

Soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, le fonctionnaire est placé sous l'autorité de l'organisme qui assure sa prise en charge.

Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Sa rémunération nette est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un cumul d'activités.

Le CNFPT ou le centre de gestion :

- peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition
- lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade

En outre, l'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre.

B) AUTRES CAS

1- Fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps non complet

Les incidences de la suppression de l'emploi sont différentes selon que le fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois ou non:

- si le fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois : il bénéficie des garanties exposées ci-dessus (maintien en surnombre, prise en charge)

- s'il n'est pas intégré dans un cadre d'emplois, le fonctionnaire ne peut pas bénéficier des dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge. Il fait alors l'objet d'un licenciement et perçoit à ce titre une indemnité.

2- Fonctionnaire stagiaire

Il ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge, qui est réservé aux titulaires (CAA Bordeaux 30 déc. 2008 n°07BX00277).

Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude (art. 44 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

3- Agent non titulaire

L'agent non titulaire dont l'emploi est supprimé peut faire l'objet d'un non renouvellement de son engagement ou d'un licenciement.

S'il est licencié au motif de la suppression, il a droit à une indemnité de licenciement ; si son engagement était arrivé à terme, il peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

Il convient de signaler que la cour administrative d'appel de Marseille a établi que l'autorité territoriale a l'obligation de chercher à reclasser un agent non titulaire sous CDI dont elle supprime l'emploi, et qu'elle peut le licencier uniquement si le reclassement est impossible ou si l'agent le refuse (CAA Marseille 30 mars 2010 n°08MA01641).