

## SUSPENSION DU CONTRAT, FIN DE CONTRAT, ACTIVITÉ PARTIELLE ?

---

JE SUIS CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ÉTAT, HOSPITALIÈRE OU TERRITORIALE), MON EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL SUSPENDRE MON CONTRAT DE TRAVAIL EN RAISON DE LA PANDÉMIE DU CORONAVIRUS ?

Les textes régissant les droits des contractuels de la Fonction publique sont spécifiques pour les trois versants de la Fonction publique (hospitalière, territoriale et d'État). Il est cependant très clair qu'aucun de ces textes ne prévoit de « suspension de contrat » : la situation sanitaire ne peut donc en aucun cas être un motif d'une telle suspension, qui serait jugée illégale par le juge administratif.

Les nouveaux « contrats de mission », uniquement pour les contractuels, conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, issus de la loi du 6 août 2019, offrent la possibilité de mettre fin à une mission. Mais à ce jour, il y a encore très peu de tels contrats sur le territoire et les règles de fin de contrat sont précises, notamment par un délai de prévenance.

---

JE SUIS CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ÉTAT, HOSPITALIÈRE OU

TERRITORIALE), MON EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE (SOUVENT APPELÉ CHÔMAGE TECHNIQUE) ?

Si vous êtes en CDI ou en CDD (dont la durée ne se termine pas durant la période de confinement), **il n'existe pas de possibilité d'être mis en activité partielle**. Cela signifie que même si vous ne pouvez pas télétravailler, votre employeur public va devoir en principe maintenir votre salaire et pour cela va vous placer en **autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en « ordre de mission »** afin que vous puissiez être confiné chez vous.

Si votre poste relève d'un service public indispensable à la continuité de l'activité dans le cadre d'un **plan de continuité d'activité (PCA)**, il pourrait vous imposer de travailler tout en se devant de respecter les consignes sanitaires de protections pour les agents. Mais en principe cela devrait relever du volontariat.

---

JE SUIS CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ÉTAT, HOSPITALIÈRE OU TERRITORIALE) MON EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL METTRE FIN À MON CONTRAT DE TRAVAIL EN RAISON DE LA PANDÉMIE DU CORONAVIRUS ?

Si vous êtes en CDI ou en CDD, en aucun cas la pandémie du Covid-19 ne saurait être un motif de rupture anticipée de votre contrat.

**Le ministère de la Fonction publique a d'ailleurs préconisé de renouveler les contractuels** dans la mesure où les besoins existeront à l'issue de la crise épidémique. Pour le ministère, « *il s'agit d'une contribution à l'effort de solidarité demandé aux employeurs publics pour éviter la création de situations précaires. Ces contrats pourront être renouvelés dans les conditions les plus simplifiées (absence d'entretien), par avenant, pour quelques mois, ou quelques semaines, pour les porter après la fin envisagée de l'état d'urgence sanitaire* ».

Cependant, si votre CDD devait prendre fin durant la période du confinement :

- soit votre CDD est automatiquement renouvelé : l'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration ;
- soit votre CDD prend fin (selon le terme prévu dans votre contrat) en respectant la procédure habituelle notamment en matière de délai de prévenance :
  - 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois,

- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans,
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Le renouvellement ou le non-renouvellement peut être précédé d'un entretien préalable à la décision (notamment si le contrat est transformé en CDI ou si les CDD successifs sont d'une durée supérieure ou égale à trois ans). Cette convocation pourrait justifier une autorisation de déplacement dérogatoire malgré le confinement. Mais dans ce cas, il apparaît très important d'être accompagné par un représentant du personnel.

**En fonction de votre situation spécifique et de la Fonction publique à laquelle vous appartenez (État, territoriale, hospitalière), nous vous invitons également à vous rapprocher de votre fédération, de votre syndicat et de leur site internet.**

*Note élaborée à partir des fiches juridiques des Fédérations CGT des Services public, Santé Action sociale et UFSE, que nous remercions.*