

➤ Enseignement artistique – Temps de travail et situation des contractuels

➤ Sur la nécessité de créer des emplois pour répondre aux besoins permanents des écoles d'enseignement artistique

Les agents contractuels des écoles d'enseignement artistique doivent être recrutés par le biais d'un contrat et non d'un arrêté, ce dernier étant réservé aux fonctionnaires.

Par ailleurs, si les agents contractuels sont positionnés sur des emplois répondant à un besoin permanent de l'école, il convient de créer des emplois permanents afin de couvrir ce besoin par voie de délibération.

Les motifs et durées de recrutement possibles sur ces emplois seront donc les suivants :

- **Faire face à la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire** (article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984) > Durée de 1 an maximum renouvelable 1 fois. Il est entendu que le renouvellement du contrat doit être précédé d'une nouvelle vacance d'emploi. Il convient donc d'anticiper. Ce motif de recrutement est valable quelle que soit la catégorie hiérarchique (assistants ou professeur d'enseignement artistique) ;
- **Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient** (Article 3-3 2° de la loi susvisée) > Durée 3 ans maximum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Ce motif de recrutement est valable pour la catégorie A uniquement (professeur d'enseignement artistique) ;
- **Pourvoir un emploi à temps non complet d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet** (article 3-3 4° de la loi susvisée) > Durée 3 ans maximum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Ce motif de recrutement est valable pour l'ensemble des catégories hiérarchiques.

Concernant les 2 derniers motifs de recrutement susvisés, les 6 ans de CDD pourront être suivis par la conclusion d'un CDI si l'école d'enseignement artistique souhaite poursuivre sa collaboration avec l'agent.

➤ Sur la notion de renouvellement de contrat

Un renouvellement de contrat correspond à la situation dans laquelle 2 contrats vont se succéder de date à date sans interruption entre les 2.

A défaut, il ne s'agira pas d'un renouvellement de contrat mais d'un nouveau contrat.

Sur un emploi permanent, il est conseillé de procéder à des renouvellements de contrat puisque le besoin est en principe continu. Cela implique qu'il n'y ait pas d'interruption de contrat durant les vacances scolaires.

Un agent contractuel n'a aucun droit acquis au renouvellement de son contrat mais l'autorité territoriale doit motiver sa décision de non renouvellement de contrat et respecter un délai de préavis.

En effet, lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

L'organisation du temps de travail des assistants et professeurs d'enseignement artistique

• L'impossibilité d'annualiser le temps de travail

Au regard des statuts particuliers des assistants et professeurs d'enseignement artistique et de la jurisprudence administrative, le temps de travail de ces agents ne peut être annualisé.

En effet, l'article 7 du décret du 12 juillet 2001 dispose que les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels qui y sont soumis, ceux définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois.

Or, les décrets du 2 septembre 1991 et du 29 mars 2012 prévoient respectivement que le régime d'obligation de service hebdomadaire est de 16h pour les professeurs d'enseignement artistique et de 20h pour les assistants d'enseignement artistique (articles 2 et 3). Il s'agit de durées hebdomadaires de service dérogatoires par rapport au principe général des 35 heures, compte tenu de la particularité des missions confiées.

Ces décrets font donc obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en œuvre, dans la Fonction Publique Territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail.

> CAA de Nantes n° 12NT01410 du 21 février 2014

La jurisprudence susvisée dispose comme suit :

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mme D... a été nommée par arrêté du maire de Luisant du 9 octobre 2001 dans un emploi relevant du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique, pour un temps non complet de six heures hebdomadaires, en vue de l'enseignement du violoncelle ; qu'il est constant qu'elle a été rémunérée sur la base d'une obligation fictive de 4,85 heures hebdomadaires correspondant à un temps de service hebdomadaire moyen reconstitué sur l'ensemble de l'année compte tenu d'une absence de service effectif durant les périodes de congés scolaires ; **qu'en procédant ainsi à l'annualisation du temps de travail de l'intéressée pour tenir compte des périodes de fermeture de l'école de musique au vu du calendrier scolaire, le maire a commis une erreur de droit** ; que la réduction de la base de la rémunération de Mme D... à 4,85 heures hebdomadaires est ainsi fondée sur une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de la commune ; que la commune de Luisant, qui était en droit d'affecter l'intéressée à toute autre tâche correspondant à son statut pour la même durée hebdomadaire, n'établit ni même n'allègue que celle-ci aurait refusé d'exercer une autre activité compatible avec les règles régissant son emploi lors des congés scolaires ; qu'enfin, **la circonstance que c'est sur sa demande que Mme D... n'effectue que six heures hebdomadaires de service et qu'elle s'est accommodée de cette situation pendant plus de huit ans, est sans incidence sur l'illégalité fautive sus-relevée et sur la responsabilité en résultant** ; »

Par conséquent, il n'est pas possible d'annualiser le temps de travail des professeurs et assistants d'enseignement artistique afin de tenir compte de périodes d'inactivité qui pourraient dépasser les absences correspondant au bénéfice des droits aux congés annuels (par exemple les périodes de fermeture des écoles d'arts, pendant les vacances scolaires). Les agents doivent être rémunérés au regard de leur quotité hebdomadaire de travail, au prorata des durées hebdomadaires de service de 16 h ou de 20 h pour des temps complets.

En présence de cas d'annualisation de temps de travail pour ces agents, il convient de régulariser les situations dans les meilleurs délais.

• L'exercice d'activités pendant les périodes de vacances scolaires

La collectivité employeur peut demander aux agents chargés de l'enseignement artistique de travailler pendant les vacances scolaires, dans le cadre de la réalisation d'activités respectant les missions statutaires pouvant leur être confiées, et dans le cadre du respect de leur durée hebdomadaire de service de référence.

Le dépassement occasionnel du temps de travail sur une semaine civile, occasionnera la possibilité de compensation par l'indemnisation des heures supplémentaires (au-delà des 16 heures ou des 20 heures), ou par la récupération.

• Les congés annuels

La durée des congés annuels pour les assistants ou les professeurs d'enseignement artistique est fixée à 5 fois les obligations hebdomadaires de service (application du principe des 5 semaines de congés pour un agent à temps complet). La répartition de ces congés est réalisée compte tenu des nécessités de service, après consultation des agents.

Dans tous les cas, l'agent bénéficiant de périodes d'inactivité au-delà des droits à congés annuels ne pourra se voir appliquer une baisse ou une proratisation de sa rémunération.