

## Rémunération des enseignants contractuels : il faut tenir compte des...

9-11 minutes

Le Conseil d'État (12 octobre 2020, req. n° [428656](#)) précise les modalités de fixation de la rémunération des enseignants contractuels et l'office du juge administratif dans le contrôle de la décision de l'administration. Antony Taillefait, professeur de droit public et directeur à l'université d'Angers du master 2 en formation continue "Management et droit des organisations scolaires (M@dos)", présente le raisonnement des juges de la Haute juridiction administrative.



Conseil d'État / Dircom

**Les faits.** Mme B.A. a été recrutée en qualité de professeure contractuelle de 2ème catégorie du 30 septembre 2013 au 30 juin 2014. Elle est ingénieure et docteure en chimie. Elle demande au recteur d'académie de la classer en 1ère catégorie compte tenu de ses titres et diplômes. Elle réclame d'enjoindre le recteur d'établir de nouveaux contrats tenant compte de sa qualification et incluant les congés payés et de lui verser une indemnité correspondant à la différence entre le traitement qu'elle a perçue en qualité de professeure de 2ème catégorie et celui qu'elle aurait perçu pendant la même période en qualité de professeure de

1ère catégorie. Sa nomination prévoyait aussi qu'elle était affectée en remplacement d'un professeur titulaire "jusqu'au retour en service de l'intéressé". Or cet enseignant fonctionnaire a repris son service seulement le 5 août 2014. Mme B.A. demandait que la fin de son contrat soit fixée à cette date et non au 30 juin.

Elle s'est tournée vers le médiateur de l'académie, qui lui a opposé un refus. C'est ce refus qu'elle demande au Conseil d'État d'annuler et d'enjoindre le recteur de régulariser sa rémunération et de l'indemniser des différents préjudices que ce rejet lui cause.

**Les recours contentieux.** Mme B.A. a saisi le tribunal administratif de la Guadeloupe qui a condamné l'État à lui verser une indemnité correspondant à la différence entre le traitement qu'elle a perçu et celui qu'elle aurait dû percevoir et une indemnité de 500 € en réparation du préjudice moral. Il a rejeté ses autres demandes. Par la suite, la Cour administrative d'appel de Bordeaux (CAA Bordeaux 18 décembre 2018, req. n° [16BX03886](#)), saisie par le ministre de l'Éducation nationale, a annulé ce jugement et rejeté toutes les demandes présentées. C'est cet arrêt que Mme B.A. demande au Conseil d'État d'annuler afin de faire droit à ses réclamations.

Au passage, on observera que les juridictions administratives considèrent que la réponse du médiateur de l'académie fait grief à l'intéressée et est susceptible d'un recours contentieux dans la mesure où elle contient la décision de refus de l'administration scolaire de régulariser sa rémunération.

La décision du Conseil d'État est intéressante en ce qu'elle détermine l'office du juge administratif au regard des prérogatives de l'administration dans la détermination de la rémunération des enseignants contractuels.

**Les sources du droit applicable.** Comme souvent, le Conseil d'État rappelle que, par principe, les dispositions du code du travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires, ni aux agents contractuels de droit public. Ces derniers relèvent de dispositions statutaires fixées par un décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour ceux employés par des administrations de l'État, dispositions réglementaires complétées par d'autres plus spécifiques à l'administration concernée et aux fonctions exercées.

Dans ce cadre juridique général, un décret n° 81-535 du

12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels prévoit l'existence de 4 niveaux de recrutement dotés chacun d'un indice minimum, moyen et maximum. Il est précisé (art. 4) que "l'indice attribué à chaque agent est déterminé par l'autorité qui le recrute" en application d'un arrêté interministériel du 29 août 1989. Autant dire que ces textes sont assez laconiques laissant à l'administration un pouvoir d'appréciation très large.

**L'office du juge administratif.** Le Conseil d'État précise l'office du juge administratif dans le contrôle de la décision de l'administration relative à la rémunération de l'agent contractuel de droit public. Il reprend sa jurisprudence antérieure. Il estime que "si, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation" (CE 30 déc. 2013, req. n° 348057).

En l'espèce, il considère qu'"il incombe au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en déterminant, d'une part, la classe de rattachement de l'agent et, d'autre part, sa rémunération, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation." Or, la CAA de Bordeaux n'a pas recherché "si le classement de Mme A... en 2ème catégorie n'était pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation au regard de ses diplômes et de son expérience professionnelle antérieure" de sorte qu'elle a commis une erreur de droit. Son arrêt est annulé. Elle devra à nouveau statuer sur la demande de Mme B.A. par un arrêt dit de renvoi portant sur la demande d'indemnisation relative aux rémunérations non perçues.

**La méthode d'appréciation de la rémunération.** Le Conseil d'État précise la méthode que doit utiliser l'administration pour fixer la rémunération de l'enseignant contractuel. Dans un premier temps, elle effectue le classement dans l'une des quatre catégories sur la base exclusive des titres universitaires détenus et de la qualification professionnelle antérieure. Dans un second temps, elle détermine la rémunération de l'agent en tenant compte, au sein de

la catégorie retenue, des indices minimum, moyen et maximum prévus par l'arrêté de 1989, en fonction notamment de l'expérience de cet agent dans l'enseignement et des caractéristiques particulières du poste pour lequel il est recruté.

C'est de cette manière que la CAA devra juger dans son arrêt de renvoi si l'administration scolaire n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation au préjudice de Mme B.A, d'une part en déterminant la classe de rattachement et d'autre part en fixant la rémunération. Ce à quoi elle n'avait pas procédé dans son arrêt du 18 décembre 2018.

**La question de la fin du contrat.** Le Conseil d'État estime que seul l'avis provisoire de nomination dans l'attente de la signature de son contrat mentionnait à titre indicatif un engagement jusqu'au retour du professeur remplacé. Le contrat signé par Mme B.A. ne comportait pas une telle mention mais fixait le terme du contrat au 30 juin 2013. Le "principe de loyauté contractuelle" en tout état de cause n'était pas applicable en droit de la fonction publique mais seulement en droit du travail pour soutenir que la fin du contrat devait être fixée au 5 août 2014, date de la reprise du service par le fonctionnaire titulaire.

**Le décret du 29 août 2016.** Mme B.A. ne pouvait se prévaloir utilement du [décret n° 2016-1171 du 26 août 2016](#) relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Celui-ci n'était pas entré en vigueur au moment de son recrutement et de l'exécution de son contrat.

Rappelons que ce décret harmonise les dispositions statutaires applicables aux agents contractuels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et qu'il ne prévoit plus que 2 catégories de recrutement au lieu de 4. La méthode de fixation de la rémunération n'est pas fondamentalement modifiée.

L'article 8 dispose : "Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, du budget et de la fonction publique définit, pour chacune des deux catégories mentionnées à l'article 7, un traitement minimum et un traitement maximum.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, les agents

contractuels appelés à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans une classe ouverte aux titulaires du baccalauréat peuvent bénéficier des traitements correspondant à la hors-échelle (A)."

L'article 9 ajoute : "Lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré conformément à l'indice minimum fixé par l'arrêté prévu à l'article 8. Par dérogation au premier alinéa, l'autorité qui procède au recrutement peut rémunérer l'agent contractuel à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir. L'autorité qui procède au recrutement définit les modalités de mise en œuvre de ces critères après consultation du comité technique académique".