

**Réponse à la question n° 167
de Mme et MM. Jean-Marie Pellaux (Vert·e·s), Claudio Rugo (PA),
Isabelle Sob (Le Centre/PVL) et Mario Parpan (CG-PCS)
relative au statut contractuel des personnes qui enseignent à l'Ecole des p'tit·e·s artistes**

Résumé de la question

En séance du Conseil général du 5 juillet 2023, Mme I. Sob posait la question suivante:

"Les contrats de durée déterminée sont des contrats précaires pour les personnes travailleuses concernées puisqu'ils entravent la recherche de logement (les bailleuses privilégient la "stabilité" des candidat·e·s au logement avec des contrats de durée indéterminée), le financement de projets (les banques ne prêtent que difficilement aux personnes au bénéfice de tels contrats, et les sociétés de crédit sont aussi restrictives pour l'octroi de leasing sur des véhicules), etc. Ces contrats peuvent également générer un stress important pour les personnes travailleuses concernées qui n'ont pas de sécurité dans leur emploi (sur le long terme).

Lorsqu'ils sont renouvelés à plusieurs reprises, se pose même régulièrement la question de l'admissibilité de ces pratiques. Il existe différentes jurisprudences sur ces questions et un aide-mémoire de la Ville de Lausanne, qui précise notamment que les contrats de travail en chaîne ne conservent leur licéité que s'ils portent sur des rapports de travail nettement différents, quoique liant les mêmes parties ou que les circonstances particulières font que la succession des contrats ne sert pas à échapper aux règles protectrices, mais correspond à un besoin justifié par des raisons objectives (ATF 4C.62/2001).

En revanche, il ne serait pas admis de conclure, par exemple avec des enseignant·e·s des écoles privées, ce qui fut le cas dans une jurisprudence, des CDD qui s'enchaîneraient pour chaque période scolaire (qui court en principe de septembre à juin) lorsque ceux-ci sont engagés de manière stable au sein de l'établissement.

Nos questions sont les suivantes:

1. Quelle est la proportion des personnes qui enseignent à l'École des p'tit·e·s artistes qui sont au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (CDD)?
2. Quelle proportion d'enseignant·e·s au bénéfice d'un CDD est engagée par la Ville depuis plus de dix ans? Comment la Ville justifie-t-elle cette situation?
3. Pouvez-vous confirmer que la Ville limite le taux d'activité des personnes qui enseignent à 30%? Si oui, pour quelles raisons?
4. Pouvez-vous confirmer que les rapports de travail de ces personnes sont régis par le droit privé et non par le droit public? Si oui, pour quelles raisons?

En tant qu'employeuse de droit public, la Ville de Fribourg doit de se montrer exemplaire, et c'est un discours que nous avons entendu à de nombreuses reprises dans le cadre de l'adoption de plusieurs

mesures en faveur du personnel communal au cours des derniers mois. Il serait bon qu'il n'y ait pas de "laissés-pour-compte". Merci pour vos précisions."

Réponse du Conseil communal

1. Quelle est la proportion des personnes qui enseignent à l'École des p'tit-e-s artistes qui sont au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (CDD)?

25 personnes étaient engagées en CDD pour l'année scolaire 2022/2023. 26 personnes sont engagées pour l'année scolaire 2023/2024 avec de nouveaux contrats en cours d'élaboration.

2. Quelle proportion d'enseignant-e-s au bénéfice d'un CDD est engagée par la Ville depuis plus de dix ans? Comment la Ville justifie-t-elle cette situation?

- a) 1 personne est engagée depuis le 01.09.2013, 9 personnes depuis le 01.09.2014 et les autres sont arrivées sur ces dernières 8 années.
- b) Selon l'organisation actuelle, si le cours n'est pas suffisamment rempli, il n'ouvre pas. Soit le CDD n'est pas renouvelé, soit le taux d'activité est réduit en conséquence. Ces conditions sont connues du personnel et transmises en annexe au contrat de travail.

Des travaux sont en cours actuellement entre le Service des ressources humaines et le Service de l'enfance, des écoles et de la cohésion sociale afin de permettre aux enseignant-e-s de l'École des p'tit-e-s artistes de bénéficier de contrats conformes au règlement du personnel.

3. Pouvez-vous confirmer que la Ville limite le taux d'activité des personnes qui enseignent à 30%? Si oui, pour quelles raisons?

La Ville ne limite pas le taux d'activité des personnes qui enseignent à 30%. Cependant, dans la pratique, la plupart des enseignant-e-s n'exercent à l'École des p'tit-e-s artistes qu'une activité accessoire.

Selon l'art. 4 al. 2 du règlement du personnel de la Ville de Fribourg, le taux d'activité mensuel de 25% concerne le personnel auxiliaire uniquement.

4. Pouvez-vous confirmer que les rapports de travail de ces personnes sont régis par le droit privé et non par le droit public? Si oui, pour quelles raisons?

L'art. 4 al. 1 du règlement du personnel de la Ville de Fribourg a la teneur suivante:

¹ Le Conseil communal peut engager du personnel auxiliaire ou temporaire. Sauf renvoi exprès dans leur contrat, ils ne sont pas soumis au présent règlement, mais aux dispositions du code des obligations et à la législation fédérale sur le travail. Ils font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

² Est considéré comme personnel auxiliaire, le personnel exerçant une activité irrégulière ou ne dépassant pas un taux d'activité mensuel de 25%.

³ Est considéré comme personnel temporaire, le personnel rémunéré au mois, exerçant une activité limitée dans le temps ne dépassant pas une année ou, en cas de prolongation du contrat, limitée à deux ans au plus. Toutefois, si les rapports de travail sont soumis au droit public, la durée de deux ans peut être dépassée.

Les explications concernant l'art. 4 RPer ont été donnée dans le message n°45 du 20 août 2018 relatif à la révision du RPer:

"Le Règlement du personnel n'est généralement pas applicable au personnel auxiliaire et temporaire, puisque, sauf renvoi exprès dans leur contrat ces collaborateurs ou collaboratrices sont engagé-e-s par des contrats de droit privé. Certaines règles concernant leurs rapports de travail ressortent toutefois du Règlement. Pour rappel, si l'essentiel des rapports de travail d'une collectivité publique doit être soumis au droit public, il n'est pas exclu de recourir au droit privé. Ainsi, le statut de droit privé est en principe plus adapté pour le personnel temporaire ou ayant un faible taux d'activité, qui exerce des tâches particulières, mais avec un emploi du temps limité ou pour une durée relativement courte..."

L'alinéa 2 définit le personnel auxiliaire. La définition du Règlement actuel est problématique. En effet, au vu de la réalité actuelle et de la jurisprudence, il est plus opportun que le statut d'auxiliaire dépende de l'irrégularité et/ou du faible pourcentage d'activité plutôt que de la liste des fonctions, celle-ci n'ayant en outre pas été mise à jour de manière systématique. De plus, au vu du nouveau système salarial et de la nouvelle liste des fonctions, il serait tout à fait envisageable d'engager une personne comme auxiliaire pour une fonction exercée par du personnel bénéficiant d'un contrat de droit public. Le personnel auxiliaire est en principe rémunéré à l'heure, mais cette condition n'a pas été reprise telle quelle. Enfin, la définition proposée permettrait également de passer des contrats d'auxiliaire de durée indéterminée, comme le prévoyait déjà l'article 3.3 DA ...

L'alinéa 3 reprend la définition du personnel temporaire du Règlement actuel, en ajoutant toutefois que le personnel doit être rémunéré au mois. L'activité ne doit alors pas dépasser une année, avec possibilité de prolonger le contrat jusqu'à deux ans. C'est le type d'engagement qui est utilisé pour les stagiaires à la Ville de Fribourg. Au-delà de cette durée, un autre type d'engagement devra être envisagé (auxiliaire, contrat de droit public)... L'article 3.3 DA a également été supprimé, du fait de la nouvelle définition du personnel auxiliaire qui permet de passer des contrats de durée indéterminée de droit privé."