



8 mars 2016

Agents contractuels

## SOMMAIRE

## **01 - Droits, obligations**

- 01 - 1 Les droits et obligations
- 01 - 2 Entretien professionnel
- 01 - 3 Cumul

## **02- Recrutement**

- 02 - 1 Cas de recours aux agents non titulaires et modèles d'engagement
- 02 - 2 Conditions de recrutement
- 02 - 3 Procédure de recrutement
- 02 - 4 Période d'essai

## **03 - Rémunération**

- 03 - 1 Rémunération
- 03 - 2 Cotisations

## **04 - Protection sociale**

- 04 - 1 Conditions d'ouverture des droits à congés
- 04 - 2 Congé pour maladie ordinaire
- 04 - 3 Congé pour grave maladie
- 04 - 4 Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- 04 - 5 Gestion de l'aptitude
- 04 - 6 Gestion de l'inaptitude

## **05 - Congés/absences**

- 05 - 1 Conditions d'ouverture des droits à congés
- 05 - 2 Autorisations d'absence pour évènements familiaux
- 05 - 3 Congés annuels et indemnité compensatrice
- 05 - 4 Congé pour formation syndicale
- 05 - 5 Congé de représentation
- 05 - 6 Congé de maternité
- 05 - 7 Congé de paternité et d'accueil d'un enfant
- 05 - 8 Congé de naissance ou d'adoption
- 05 - 9 Congé d'adoption - durée
- 05 - 10 Congé non rémunéré en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- 05 - 11 Congé parental
- 05 - 12 Congé de présence parentale
- 05 - 13 Congé sans rémunération pour évènements familiaux
- 05 - 14 Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours
- 05 - 15 Congé de solidarité familiale

- 05 - 16 Congé sans rémunération pour motifs familiaux
- 05 - 17 Congé sans rémunération pour convenances personnelles
- 05 - 18 Congé sans rémunération pour création d'entreprise
- 05 - 19 Congés sans rémunération – demande de renouvellement ou de réemploi (concerne les points 05-15/05-16/05-17)
- 05 - 20 Absences pour obligations
- 05 - 21 Formation
  - 05-21-1 Formation de perfectionnement
  - 05-21-2 congé de formation professionnelle
  - 05-21-3 congé pour bilan de compétence
  - 05-21-4 congé pour validation des acquis de l'expérience
  - 05-21-5 droit individuel à la formation

## **06 - Travail à temps partiel**

- 06 - 1 Temps partiel

## **07- Aménagement du temps de travail**

- 07 - 1 Aménagement d'horaires pour un agent handicapé ou pour accompagner une personne handicapée

## **08 – Contrat à durée indéterminé**

- 08 - 1 Modalités
- 08 - 2 Congé de mobilité et portabilité du contrat
- 08 - 3 Mise à disposition

## **09 - Discipline**

- 09 - 1 Discipline

## **10 - Fins de fonctions**

### **10 - 1 - A l'initiative de l'employeur**

- 10- 1 - 1 licenciement pour insuffisance professionnelle
- 10 - 1 - 2 Licenciement suite à une suppression ou une modification de l'emploi
- 10 - 1 - 3 Procédure de fin de contrat et licenciement
- 10 - 1 - 4 Modalités de gestion d'une fin de contrat
- 10 - 1 - 5 Motifs de non renouvellement d'un contrat
- 10- 1 - 6 Indemnité de licenciement

### **10 - 2 - A l'initiative de l'agent**

- 10 - 2 - 1 Abandon de poste
- 10 - 2 - 2 Démission

### **10 - 3 - Autres**

10 - 3 - 1 Age d'ouverture du droit à la retraite

10 - 3 - 2 Indemnité de départ volontaire dans la FPT

10 - 3 - 3 Capital décès

### **11 – Commissions consultatives paritaires**

11 - 1 Mise en place de commissions consultatives paritaires



Agents Contractuels

8 mars 2016

THEME 01

# 01 – DROITS ET OBLIGATIONS

## 01 – 1 DROITS ET OBLIGATIONS

### Références :

- ▶ *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*

---

#### • Les droits

---

Les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires et bénéficient de la plupart de leurs droits

- ▶ *loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 impose expressément le respect par les agents contractuels de certaines garanties ou obligations.

### Les droits

- liberté d'opinion : l'agent contractuel bénéficie de sa liberté d'opinion. Cela implique qu'il ne peut être l'objet de discrimination en raison de ses opinions - politiques, syndicales, philosophiques, religieuses - de son origine, orientation sexuelle, âge, patronyme, apparence physique, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une race, état de santé ou handicap (art 6 et 6 bis de la loi n° 83-634)
- le droit à la protection contre le harcèlement sexuel et moral (art.6 et 6 quinquies)
- l'interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique (art.7 de la loi n°83-634)
- le droit d'exercice d'une activité syndicale (art 8 de la loi n° 83-634)
- le droit de grève (art 10 de la loi n° 83-634)
- le droit à la protection : protection de la santé mais également protection dans l'exercice de ses fonctions contre les condamnations civiles ou pénales et les menaces (art 11 de la loi n° 83-634)
- limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité (art.11 bis de la loi n° 83-634)
- le droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (art.23 de la loi n° 83-634)
- le droit au dossier individuel : le dossier des agents doit comporter toutes les pièces relatives à leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent (art.1<sup>er</sup>-1-l)
- le droit à la rémunération après service fait
- le droit à la formation tout au long de sa vie

- Les formations de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels
- le droit individuel à la formation (D.I.F.) sous réserve d'occuper un emploi permanent et de compter au moins un an de services effectifs
- le congé de formation professionnelle
- le congé pour bilan de compétences
- le congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

- 
- Les obligations
- 

### Les obligations classiques

- obligation de secret professionnel et de discrétion : les agents contractuels sont tenus au secret professionnel et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent (sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs)
  - ▶ Article 1<sup>er</sup>-1 | 1°
- obligation de satisfaire les demandes d'information du public en application notamment de la loi du 17 juillet 1978 relative à la communication des documents administratifs
- obligation d'obéissance hiérarchique et de responsabilité : l'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune de ses responsabilités par la responsabilité propre de ses subordonnés
  - ▶ Article 1<sup>er</sup>-1 | 2°
- soumis au principe de la sanction disciplinaire en cas de faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

- 
- Reprise des services
- 

Les services de l'agent contractuel peuvent, sous certaines conditions être pris en compte au titre de l'ancienneté.

La durée des congés annuels, le congé de formation, le congé pour maladie, le congé pour grave maladie, le congé pour accident, le congé pour maladie professionnelle, le congé de maternité, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé pour certains événements familiaux, et le service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées :

- pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,

- pour l'ouverture des droits liés à la formation,
- pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

▶ *Article 27 du décret n°88-145*

- 
- Aménagement d'horaires
- 

Dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, des aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice professionnel et le maintien à l'emploi sont accordés :

- à l'agent contractuel handicapé qui en fait la demande et relevant d'une des catégories prévues aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.
  - ▶ *Art. 49-1 alinéa 1 du décret n° 88-145*
- à l'agent contractuel, qui en fait la demande, devant accompagner une personne handicapée qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un PACS, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

*Art. 49-1 alinéa 2 du décret n° 88-145*

- 
- Hygiène et sécurité
- 

L'employeur territorial doit assurer aux agents contractuels, tout comme aux fonctionnaires, durant leur travail, des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.

▶ *Art. L. 4121-1 et 2 du code du travail*

▶ *Art. 23 de la loi n° 83-634*

## 01 – 2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### Référence :

▶ *article 1<sup>er</sup>-3-I du décret n°88-145*

**Sont concernés les agents contractuels employés sur un emploi permanent à durée indéterminée ou en CDD d'une durée supérieure à un an.**

Les agents bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Le supérieur hiérarchique direct conduit et fixe la date de l'entretien en fonction du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.

- **Cet entretien porte principalement sur les points suivants :**

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir de l'agent ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

- **Les critères d'évaluation**

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés **après avis du comité technique**, portent notamment sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
  - 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
  - 3° Les qualités relationnelles ;
  - 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.
- Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

- **Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :**

- 1° L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct
- 2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;
- 3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;
- 4° Dans un délai maximum de quinze jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;
- 5° Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
- 6° Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
- 7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

- **Demande de l'agent de la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à L'autorité territoriale**

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

## Thème 01

Les **commissions consultatives paritaires** peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information.

Les **commissions consultatives paritaires** doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## 01 – 3 CUMUL

### Références :

- ▶ *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 article 25.*
- ▶ *Décret n°2007-658 du 2 mai 2007*
- ▶ *relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents contractuels de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.*

- 
- Cumul d'emplois
- 

### Le cas du cumul d'emplois

### RAPPEL :

- ▶ *aux termes de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, «les fonctionnaires et agents contractuels de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit».*

### Ce principe supporte des exceptions.

#### Certaines activités sont totalement libres :

- la gestion du patrimoine personnel : les agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.
- la production d'œuvres de l'esprit : la production des œuvres de l'esprit (*articles L.112-1, L.112-2 et L.112.3 du code de la propriété intellectuelle*) s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de respect de l'obligation de secret et de discrétion professionnel.

### Quelques exemples :

- les livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques
- les conférences, allocutions, sermons, plaidoiries et autres œuvres de même nature
- les œuvres dramatiques ou dramatico-musicales
- les œuvres chorégraphiques, les numéros et tours de cirque, les pantomimes, dont la mise en œuvre est fixée par écrit ou autrement
- les compositions musicales avec ou sans paroles
- les œuvres cinématographiques et autres œuvres consistant dans des séquences animées d'images, sonorisées ou non, dénommées ensemble œuvres audiovisuelles
- les œuvres de dessin, de peinture, d'architecture, de sculpture, de gravure, de lithographie
- les œuvres graphiques et typographiques
- les œuvres photographiques et celles réalisées à l'aide de techniques analogues à la photographie
- les œuvres des arts appliqués
- l'exercice d'une profession libérale : les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Pour toute autre activité, publique ou privée, le temps de travail de l'agent et la nature de l'activité envisagée déterminent les **modalités du cumul** :

- un agent souhaite cumuler son premier emploi public avec un second emploi public : le cumul est permis dans la limite de 40h par semaine (soit 115 % d'un temps complet).

**Exemple** : un agent bénéficie d'un contrat dans une collectivité à temps non complet à 23h. Il pourra compléter son temps de travail avec un autre contrat d'une durée maximum de 17h c'est à dire dans la limite de 40h par semaine.

- un agent souhaite cumuler son premier emploi public avec une activité privée :

Pour un agent à temps complet/temps partiel/temps non complet ayant une quotité de travail  $\geq$  à 24h30 : il ne peut exercer une activité privée qu'à titre accessoire, sur autorisation de l'autorité territoriale et dans les limites des activités autorisées.

La liste de ces activités figurent aux articles 2 et 3 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents contractuels de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

**Exemples d'activités autorisées :**

- des travaux de jardinage chez les particuliers
- des ventes à domicile de biens fabriqués par l'agent. La vente de biens acquis par lui ne serait pas possible.

**Pour un agent à temps non complet ayant une quotité de travail < à 24h30 : il peut exercer toute activité privée, même en dehors de la liste des articles 2 et 3 précitée, sur simple information à sa collectivité.**

**La demande de cumul d'activités de l'agent devra préciser notamment la nature de l'activité, le temps de travail prévu, les modalités de rémunération, les sujétions particulières de l'emploi le cas échéant. Ces éléments permettront à l'autorité territoriale de fonder sa décision quand son autorisation est requise.**



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 02

## 02 - RECRUTEMENT

## 02 – 1 CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS ET MODELES D'ENGAGEMENT

### Références :

- *Articles 3 , 3-1, 3-2, 3-3, 38, 47, 110 et 110-1 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.*

### Cas de recrutement

| Références juridiques<br>Loi n°84-53 du<br>26/01/84 | Hypothèses possibles   | Durée d'engagement   | Acte d'engagement                          | Publicité du poste |
|---|--|--|--|--------------------|
| Article 3   | 1° Accroissement temporaire d'activité   | 1 an maximum sur une période de 18 mois  | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-26</a>     | NON                |
| Article 3   | 2° Accroissement saisonnier d'activité   | 6 mois maximum sur une période de 12 mois  | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-23</a>     | NON                |
| Article 3 - 1                                       | Remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents sur des emplois permanents :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>. temps partiel</li> <li>. congé annuel</li> <li>. congé maladie, de grave maladie, de longue maladie, de longue durée</li> <li>. congé maternité</li> <li>. congé adoption</li> <li>. congé parental</li> <li>. congé de présence parentale</li> <li>. congé de solidarité familiale</li> <li>. service civil ou national</li> <li>. rappel ou maintien sous les drapeaux</li> <li>. participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.</li> </ul> | Durée d'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel.<br><br>Ils peuvent prendre effet avant le départ de l'agent. | Contrat<br><br><a href="#">Réf : 11-24</a> | NON                |
| Article 3 – 2*                                      | Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire   | 1 an maximum<br>Renouvelable dans la limite de 2 ans maximum   | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-25</a>     | OUI                |

|                |   |   |  |            |
|----------------|---|---|--|------------|
| Article 3 – 3* | Emplois permanents occupés par des agents en CDD :<br>1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;<br>2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;<br>3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;<br>4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;<br>5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. | 3 ans maximum<br><br>Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum, à l'issue il est reconduit en CDI<br><br>(l'art.3-5 lors d'un recrutement d'un agent déjà en CDI dans son ancienne collectivité, la collectivité d'accueil peut lui maintenir par décision expresse son CDI, si l'agent exerce des fonctions de même catégorie). | Contrat  | OUI        |
|                |   |   | Réf : <a href="#">11-28</a><br><a href="#">11-29</a><br><a href="#">11-29bis</a><br><a href="#">11-29ter</a> |            |
| Article 38     | Personnes handicapées   | La durée du contrat correspond à la durée du stage renouvelable dans la limite du contrat initial   | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-32</a>   | OUI        |
| Article 47     | Emploi de direction<br>Régions, départements, communes et EPCI de plus de 80 000h   | CDD ou CDI<br>(CE. du 30-09-2015 requête n°375730)  | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-45</a>   | OUI<br>NON |
| Article 110    | Collaborateur de cabinet  | Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral   | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-34</a>   | NON        |
| Article 110-1  | Collaborateur de groupe d'élus  | 3 ans maximum<br><br>Renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral<br><br>Si durée supérieure à 6 ans, à l'issue il est reconduit en CDI   | Contrat<br><a href="#">Réf : 11-44</a>   | OUI        |

\* Lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale (Article 3-4 de la loi n°84-53).

## Application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984

### Interprétation du juge administratif

Dans le cadre d'une nomination sur un emploi permanent d'un agent contractuel au titre d'une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le juge administratif du TA de RENNES n°1303277 du 7 février 2014 interprète de manière restrictive la loi. Même s'il y a une succession d'agents contractuels différents et que la période des deux ans est dépassée, "aucun recrutement de contractuel ne peut

intervenir sur un emploi permanent dans le cadre de l'article 3-2 au-delà d'une durée de deux ans". En l'espèce, l'arrêté de nomination est annulé.

---

Le décret n°88-145 article 1<sup>er</sup> est applicable aux agents ci-dessous

---

- Aux agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif.
  - ▶ *Article 14 ter de la loi n°83-634*
- Aux anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique.
  - ▶ *Article L1224-3 du code du travail*
- Aux agents recrutés dans le cadre du PACTE, en application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 et dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005.
- Aux assistants maternels et assistants familiaux prévues aux articles L421-1 et L421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R422-1 du même code.

- 
- Vacataire
- 

### La notion de vacataire

L'article 1<sup>er</sup> du décret n°88-145 vient préciser que les dispositions du décret n°88-145 ne sont pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

---

Jurisprudences

---

### On peut considérer qu'il y a absence de cadre d'emplois dans les situations suivantes :

- Emploi de **collaborateurs de groupe d'élus** impliquant une participation des agents à l'exécution même de l'activité du groupe politique auquel ils sont affectés ;
  - ▶ *CE n° 366309 du 6 novembre 2013*
    - Emploi de **Responsable de la sécurité et de la prévention d'une commune** ayant pour objet la coordination de l'ensemble des services engagés dans la mise en œuvre de la politique municipale de sécurité notamment le service de la police municipale, le service d'hygiène et de santé et les services d'administration générale chargés de l'accessibilité et de la protection incendie ;
  - ▶ *CAA de Marseille n° 08MA01753 du 1<sup>er</sup> juin 2010*

**Toutefois, les emplois suivants peuvent être rattachés à un cadre d'emplois selon des décisions des juges administratifs :**

- **Moniteur de golf et responsable de l'activité de golf** auprès d'un syndicat intercommunal > emploi pouvant être intégré dans le **cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives** ;
  - ▶ *CAA de Bordeaux n° 10BX02008 du 11 avril 2011*
- Emploi de **sociologue avec des fonctions de consultant interne** > Au regard des missions de l'agent, l'emploi pouvait être rattaché au **cadre d'emplois des ingénieurs** ;
  - ▶ *CAA de Bordeaux n° 05BX02050 du 12 février 2008*

L'autorité territoriale ne peut donc recruter sur la base du motif "absence de cadres d'emplois" lorsque les missions de l'agent non titulaire peuvent être rattachées à un cadre d'emplois au regard de son statut particulier.

## 02 – 2 CONDITIONS DE RECRUTEMENT

### Référence :

- ▶ *Article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1998 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique.*

- 
- Conditions de recrutement
- 

### Article 2 du décret n°88-145

#### Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

**1°** S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;

**2°** Le cas échéant :

- a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 8, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

6° Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

La condition posée au 3° ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.

Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

- ▶ *article 2-1 du décret n°88-145*

- 
- Particularités tenant à la nationalité
- 

## Zone Euro : liberté de circulation dans les états membres

L'accès à la fonction publique française est ouvert aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France par **les articles 5 bis à 5 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983**.

Les modalités de leur recrutement et de leur accueil sont fixées par le décret n°2010-311 du 22 mars 2010.

**Sont concernés :**

- les ressortissants des 27 pays membres de l'Union européenne autres que la France : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.
- les ressortissants des pays parties à l'accord sur l'Espace économique européen qui ne font pas partie de l'Union européenne : Islande, Liechtenstein et Norvège.

- les ressortissants de la Confédération suisse, de la Principauté de Monaco et de la Principauté d'Andorre, sur le fondement d'accords signés avec l'UE ou la France (circulaire. du 15 avr. 2011)

### Hors zone euro

L'accès à la fonction publique française est ouvert aux ressortissants étrangers. (v. ci-dessus)

- ▶ Article 2 6° et art. 2-1 du décret n°88-145

- 
- L'aptitude physique
- 

Aux termes de l'article 2 du décret n° 88- 145 du 15 février 1988, «aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap».

#### L'aptitude physique est appréciée :

- A titre obligatoire par le médecin généraliste agréé chargé de constater (obligatoire) que l'agent n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité incompatible avec l'exercice des fonctions postulées.
  - ▶ Article 10 du décret n°87-602
- A titre facultatif par le médecin de prévention qui **peut** formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.
  - ▶ Article 11-2 du décret n°85-603

NB : Le coût de la visite auprès du médecin agréé et du médecin de prévention est à la charge de la collectivité.

- 
- Le bulletin n°2 du casier judiciaire
- 

**RAPPEL** : le bulletin n° 2 ne peut être délivré qu'à certaines autorités administratives ou certains organismes pour des motifs précis. Il comporte la plupart des condamnations pour crimes et délits, à l'exception notamment :

- des condamnations bénéficiant d'une réhabilitation judiciaire ou de plein droit
- des condamnations prononcées à l'encontre des mineurs
- des condamnations prononcées pour contraventions de police
- des condamnations prononcées avec sursis, lorsque le délai d'épreuve a pris fin sans nouvelle décision ordonnant l'exécution de la totalité de la peine, sauf si a été prononcé un suivi socio-judiciaire ou une peine d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs d'une durée plus longue.

**Les éventuelles mentions apposées sur ce bulletin n° 2 doivent être jugées compatibles avec les fonctions à exercer. Cette appréciation relève du pouvoir de l'autorité territoriale.**

- Le bulletin n°2 peut être rapidement communiqué :

- par courrier électronique : [cjn2@justice.gouv.fr](mailto:cjn2@justice.gouv.fr)
- par courrier postal : Casier judiciaire national Internet B2 44317 Nantes Cedex

A compter de l'authentification reçue par l'autorité territoriale, la communication est possible.

### **Il est à noter que dans le cas d'un renouvellement de contrat, ce bulletin n° 2 doit être demandé.**

Si la collectivité le reçoit après la nomination de l'agent et que certaines mentions sont jugées incompatibles avec l'exercice des missions demandées, l'agent pourra être licencié.

### **Jurisprudence CE n°367724 du 4 février 2015**

Nul ne peut devenir agent public ou le demeurer si les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées ou exercées.

Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement. Par ailleurs, lorsque l'administration apprend que des mentions avaient été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent après son recrutement, il lui appartient, pour déterminer si la nomination est entachée d'irrégularité, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont l'agent a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions qu'il exerce, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions.

- 
- L'âge

---

**L'âge minimum de recrutement est fixé à 16 ans. Bien que les textes ne le prévoient pas expressément, il est conseillé de solliciter une autorisation parentale lors de l'emploi de mineurs.**

Des mesures de protection particulières liées à l'hygiène et la sécurité sont prévues pour les salariés de moins de 18 ans.

(cf. dispositions du Code du Travail)

- 
- Les diplômes

---

**En règle générale, le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour être admis à participer au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie. Il s'agit davantage d'un niveau de diplômes.**

L'expérience professionnelle acquise par l'agent ne doit toutefois pas être manifestement insuffisante pour exercer les responsabilités afférentes au poste.

- ▶ *CAA Nantes du 2 août 2002, Préfet de la Vendée, req. n°00NT01605*

Cependant, pour certaines fonctions, la nécessité d'une qualification ou d'un diplôme est fortement recommandée (*exemple : cuisinier, personnel chargé de l'encadrement des enfants*).

Par ailleurs, l'exercice de certaines professions réglementées, même dans le cadre d'un contrat, exige la détention d'un diplôme (*exemple : médecin, infirmier, enseignant sportif...*).

## **02 – 3 PROCEDURE DE RECRUTEMENT**

Références :

- Article 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

- Cas de recrutement

L'article 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 énumère les cas de recours aux agents contractuels.

S'agissant du remplacement, seule l'autorité territoriale est compétente, sous réserve des crédits inscrits au budget.

Pour les autres motifs de nomination, le conseil délibérant doit créer l'emploi ou autoriser l'autorité territoriale à recourir à des agents contractuels. (Article 40 de la Loi n°84-53).

- Procédure de création de poste

## Emplois permanents

La délibération précise le grade ou, le cas échéant les grades correspondant à l'emploi créé.

| <b>Si l'emploi est créé en application de l'article 3-3</b>  |  |
|--|--|
| <p>1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;</p> <p>2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;</p> <p>3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;</p> <p>4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;</p> <p>5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> |  |
| <b>la délibération doit comporter sous peine d'illégalité, en application de l'article 34 de la Loi n°84-53 du 26/01/84</b>  |  |
| le motif invoqué   | fondement juridique permettant le recrutement  |
| la nature des fonctions  | précision quant au profil du poste créé et à la définition des fonctions qui s'y rattachent  |
| Catégorie hiérarchique A, B et C.  | le niveau de recrutement<br>diplôme, niveau scolaire, expérience   |
| la rémunération de l'emploi créé   | il appartient à l'assemblée délibérante de fixer un plafond de rémunération, ainsi toute augmentation au-delà de ce plafond nécessite une nouvelle délibération, autrement un simple avenant est suffisant. L'agent non titulaire ne dispose pas de déroulement de carrière, en revanche l'agent bénéficie de plein droit de l'augmentation de la valeur du point. |
| Temps de travail   | Mention de la durée hebdomadaire de service  |

**Précision**

Les emplois permanents sont créés par délibération et sont, par principe, pourvus par des agents statutaires (stagiaires ou titulaires).

L'organe délibérant peut néanmoins introduire une clause permettant, dans le cas où le poste ne peut être pourvu par un fonctionnaire, l'exercice des fonctions par un agent contractuel de droit public à certaines conditions.

Lorsque la délibération initiale ne prévoit pas une telle clause, l'organe délibérant pourra adopter une seconde délibération précisant les conditions de recrutement d'un agent contractuel.

**Emplois non permanents**

L'organe délibérant prévoit d'autoriser le recrutement d'agents non titulaires dans la collectivité sur des emplois non permanents en précisant le(s) motif(s) juridique(s) le permettant. La délibération prévoit également les crédits nécessaires. Il ne s'agit pas d'une délibération créant un emploi permanent.

**Sont concernés :**

- Accroissement saisonnier - article 3-1°
- Accroissement temporaire - article 3-2°
- Collaborateur de cabinet - article 110
- Collaborateur de groupe d'élus - article 110-1

**Modification du tableau des effectifs (si emplois permanents).****Inscription budgétaire des crédits nécessaires au paiement de la rémunération.**

- ▶ *Article 34 alinéa 2 de la loi n°84-53*

**Transmission de la délibération au contrôle de légalité afin de la rendre exécutoire (Préfecture ou Sous-préfecture).**

- 
- Déclaration de vacance d'emploi
- 

L'article 41 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose, en son premier alinéa, que lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance.

De même un contrat arrivant à échéance, ne pourra être renouvelé que si le poste a été déclaré vacant.

- Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif.
  - ▶ *articles 23-1 et 41 de la loi n°84-53*
  - ▶ *CE 143800 DU 14/03/1997 – Département des Alpes Maritimes*
- Cette formalité est obligatoire même en cas de renouvellement de contrat
  - ▶ *Réponse ministérielle n° 12391, JO Sénat du 17 juin 1999*

- Une déclaration de vacance d'emploi est également nécessaire pour le recrutement sur des emplois de direction.

‣ *article 47 de la loi n°84-53/CE 30 novembre 2011 M.B req. n°322639*

### Exceptions : la déclaration n'est pas obligatoire

- s'il s'agit d'un besoin lié à l'accroissement d'activité ou l'accroissement saisonnier d'activité, ainsi que le remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents.
  - *articles 3 / 3-1 de la Loi n°84-53*
- lorsqu'un emploi est susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade
  - *art. 41 de la loi n°84-53 précitée*
- les emplois de collaborateur de cabinet (QE n°36696 JO. AN. du 29 avril 1991)

### La publicité des vacances de poste : durée exigée

Le juge administratif exige un « délai raisonnable » entre la publicité de vacance de poste et la nomination d'un agent afin qu'un nombre suffisant de candidats puisse postuler. Le contrôle de l'égalité estime que ce délai devrait être de quatre semaines.

Il a notamment indiqué qu'un délai de 30 jours était insuffisant .

‣ *CE du 16 juin 1997, CCAS de la ville du Mans, req. n° 152651*

Par ailleurs, la collectivité doit tenir compte de la période de la déclaration : un délai de 3 mois pendant la période estivale est jugé raisonnable.

‣ *CAA Marseille du 9 mars 2004, Préfet de Corse du Sud, req. n° 00MA01956.*

Ce délai s'applique également en cas de renouvellement du contrat.

‣ *CAA Paris du 13 octobre 2009, Préfet du Val de Marne c/ Commune de Limeil-Brévannes, req. n°08PA01647*

NB : Un délai de 2 mois entre la déclaration et la nomination ont été jugés suffisants

‣ *CE du 16 juin 1997 n°149088*

‣ *CAA Nancy du 20/02/2003 n°97NC02620*

- 
- Sélection et nomination des candidats
- 

- Sélection des candidats remplissant les conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale et recrutement dans l'emploi créé.
- Nomination du candidat retenu par contrat.
- Transmission du contrat au contrôle de légalité pour le rendre exécutoire. (**Préfecture ou Sous-préfecture**)

### Exception :

La transmission n'est pas obligatoire pour le recrutement dans le cadre d'un besoin lié à l'accroissement d'activité ou l'accroissement saisonnier d'activité. (Art. L 3131-2 du CGCT)

- 
- Le contrat / les mentions obligatoires du contrat et ses annexes
- 

### **L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit**

- ▶ *Article 3 du décret n°88-145.*

- Le contrat est écrit,
- Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève. Il précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

- **Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.**

- Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

**Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir** est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

- Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du présent décret.

- ▶ *Les contrats en cours au 1er janvier 2016 sont complétés des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas :*
  - *à l'occasion de leur renouvellement, pour les CDD,*
  - *au plus tard le 30 juin 2016, pour les CDI (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 55)*

---

### Obligation à la fin du contrat

---

#### **Obligation d'établir un certificat de travail qui contient :**

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

- ▶ *article 38 du décret n°88-145*

- 
- Transmission au contrôle de légalité et notification à l'agent
- 

Le Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.) fixe la liste des actes obligatoirement transmissibles au contrôle de légalité (art. L. 2131-2).

Cependant, la Préfecture peut demander à tout moment la transmission d'un acte non soumis à cette obligation (art. L. 2131-3).

### **L'acte d'engagement pour être exécutoire doit, cumulativement, être :**

- notifié à l'agent par L.R.A.R.
  - transmis au contrôle de légalité dans un délai de 15 jours à compter de la signature (art. L.2131-1)
- seuls les actes d'engagement conclus en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont dispensés de transmission au contrôle de légalité.

Le respect de la procédure de transmission fait courir le délai de recours contentieux (2 mois à compter de la transmission) ouvert contre l'acte. Une fois le délai expiré, l'acte est définitif. A défaut de transmission, le délai ne court pas et l'acte est susceptible de recours contentieux à tout moment.

- 
- La déclaration unique d'embauche
- 

La déclaration unique d'embauche (DUE) est obligatoire pour le recrutement de salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, quel que soit le motif du recrutement ou la durée de la mission (*décret n° 2011-681 du 16 juin 2011 relatif à la fusion de la déclaration préalable à l'embauche et de la déclaration unique d'embauche*).

### **La déclaration unique d'embauche s'effectue :**

- au plus tôt : 8 jours avant la date présumée de l'embauche
- au plus tard : le jour de l'embauche du salarié

Elle peut être faite en ligne : <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

## **02 – 4 PERIODE D'ESSAI**

### **Référence :**

- ▶ *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*
- 

- Période d'essai
- 

Le contrat peut prévoir une période d'essai, sauf lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que précédemment.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de **trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à **six mois** ;
- d'**un mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **inférieure à un an** ;
- de **deux mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **inférieure à deux ans** ;
- de **trois mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **égale ou supérieure à deux ans** ;
- de **trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.**

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

**Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai** ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X

---

- Licenciement en cours ou au terme d'une période d'essai

---

- Le licenciement **en cours de la période d'essai** prévue au contrat doit être motivé.
  - ▶ *CE 105732 du 25 février 1995 / CE 3067 du 17 juin 1988/CAA Paris 98PA01050 du 21 mai 2002*
- Le licenciement **au terme de la période d'essai** prévue au contrat n'a pas à être motivé.
  - ▶ *CAA Marseille 97MAO5494 du 27 JUIN 2000 Mme P./CAA Nantes 01NT011736 du 28 mars 2003*  
*OPHLM Ville de Rennes/CAA Paris 03PA04605 du 30 mars 2006*

---

- Maladie en cours de la période d'essai

---

- Les dispositions statutaires relatives aux agents non titulaires ne prévoient pas les effets d'une absence pour maladie durant la période d'essai et le juge administratif n'est pas encore intervenu sur cette question. Dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la jurisprudence judiciaire.
- La Cour de cassation a en effet jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la période d'essai peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif. (D'une manière expresse : acte conseillé)
  - ▶ *QE n° 07961 publiée dans le JO Sénat du 05/09/2013 - page 2544*

- Procédure (article 4 du décret n°88-145)

|  | <b>Licenciement</b>   |  |
|--|---|--|
|  | <b>En cours de période d'essai</b>  | <b>A l'expiration d'une période d'essai</b>  |
| Licenciement en cas de grossesse ou adoption | Pas de licenciement SAUF en cas de faute grave de l'agent, non liée à l'état de grossesse ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat par un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption. <sup>1</sup> | Pas d'interdiction de licencier un agent en état de grossesse, <sup>2</sup> SAUF s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même. <sup>3</sup> |
| Motivation                                   | Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé   | Motivation non obligatoire. et confirmé par l'article 4 du décret n°88-145.  |
| Entretien obligatoire<br>Droit de la défense | Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42.            |  |
| Préavis                                      | Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.   |  |
| Dossier individuel                           | L'agent doit pouvoir consulter son dossier <sup>4</sup>   | Pas d'obligation de consulter son dossier <sup>5</sup>   |
| Indemnité de licenciement                    | Pas d'indemnité de licenciement à verser.   |  |
| Indemnité compensatrice de congés payés      | L'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pu prendre les congés auxquels il avait droit du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels. <sup>6</sup>            |  |
| Contrôle de légalité                         | La décision de licenciement est un acte qui doit être transmis en préfecture pour contrôle de sa légalité, dans les 15 jours suivant sa signature. <sup>7</sup>   |  |

1 - Article L. 1225-4 du code du travail

2 - CAA Marseille [97MA05494](#) du 27.6.2000 / Mme Platel-Sartori

3 - CAA Marseille 27 juin 2000 n°97MA05494

4 - article 24 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000

5 - CAA Nantes n°01NT01736 , 28 mars 2003 OPHLM de R

6 - article 5 décret n°88-145 du 15 fév. 1988

7 - article L2131-2 5° du CGCT

- 
- Modèles (à la fin d'une période d'essai)
- 

### **Lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement**

- Collectivité.....Nom.....Emploi.....

Objet : Licenciement en fin de période d'essai, convocation à un entretien préalable.

M. ....,

Je vous informe par la présente lettre que j'envisage de ne pas poursuivre votre engagement au terme de la période d'essai.

Je vous invite également à un entretien préalable qui aura lieu le ..... (Compter au moins 5 jours entre la réception de cette lettre et l'entretien) à .....H ..... à ..... (Lieu). Vous pouvez vous faire assister par un ou plusieurs conseils de votre choix lors de cet entretien.

Je vous prie d'agréer, M ....., l'expression de mes salutations distinguées.

NB : envoi en recommandé avec demande d'accusé de réception ou remise en mains propres contre signature

Fait à....., le..... Prénom, nom et qualité du signataire :

### **Lettre de licenciement**

- Collectivité.....Nom.....Emploi.....

Objet : Licenciement en fin de période d'essai

M. ....,

Suite à notre entretien en date du ..... (ajouter éventuellement : en présence de M. .... chef de service ou D.G.S. ou secrétaire de mairie et/ou de la personne choisie par le fonctionnaire faisant l'objet de la procédure) au cours duquel je vous ai informé(e) de mon intention de mettre fin à votre engagement,

J'ai le regret de vous signifier votre licenciement à compter du ..... ( tenir compte des jours de congés annuels restant dus ou bien compte tenu de l'indemnisation des congés annuels non pris).

Ce courrier peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rennes 3, Contour de la Motte 35044 Rennes cedex dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Je vous prie d'agréer, M....., l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à....., le.....

Prénom, nom et qualité du signataire

Pièces jointes :

- attestation de Pôle emploi

- certificat de travail qui contient : la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

NB : envoi en recommandé avec demande d'accusé de réception ou remise en mains propres contre signature

- 
- Modèles (en cours de la période d'essai)
- 

### Lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement

Objet : Licenciement en cours de période d'essai, convocation à un entretien préalable.

M. ....,

Je vous informe par la présente lettre que j'envisage de vous licencier en cours d'engagement compte tenu des faits suivants :

- .....
- .....

Je vous invite également à un entretien préalable qui aura lieu le ..... (*compter au moins 5 jours entre la réception de cette lettre et l'entretien*) à .....h ..... à (*lieu*).

Je vous confirme que vous pouvez prendre communication de votre dossier individuel à ..... (*la mairie, au service du personnel, de telle heure à telle heure...*) et vous faire assister par un ou plusieurs conseils de votre choix lors de cet entretien.

Je vous prie d'agréer, M. ...., l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à....., le.....

Prénom, nom et qualité du signataire

NB : envoi en recommandé avec demande d'accusé de réception ou remise en mains propres contre signature

### Lettre de licenciement

Objet : Licenciement en cours de période d'essai

M. ....,

Suite à notre entretien en date du ..... (*ajouter éventuellement : en présence de M. .... chef de service ou D.G.S. ou secrétaire de mairie et/ou de la personne choisie par le fonctionnaire faisant l'objet de la procédure*) au cours duquel je vous ai informé(e) de mon intention de mettre fin à votre engagement,

J'ai le regret de vous signifier votre licenciement à compter du ..... (*tenir compte des jours de congés annuels restant dus ou bien compte tenu de l'indemnisation des congés annuels non pris*) en raison des faits qui vous sont reprochés (*énoncé des faits motivés*) :

- .....
- .....
- .....

Ce courrier peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rennes 3, Contour de la Motte – 35044 Rennes cedex) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Je vous prie d'agréer, M....., l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à....., le.....

Prénom, nom et qualité du signataire

Pièces jointes :

- attestation de Pôle emploi

## Thème 02

- certificat de travail qui contient : la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

### arrêté de licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai

Le Maire (ou le Président) de ...,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet modifiée, relative aux droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment l'article 4 ;

Vu l'arrêté du ... portant nomination de M. ... en qualité d'agent non titulaire à compter du ..... prévoyant une période d'essai de.....

Considérant que la période d'essai n'a pas été suffisamment probante ; (pour licenciement en fin de période d'essai)

Ou

Considérant ..... (motifs du licenciement, pour licenciement en cours de période d'essai)

Considérant l'entretien du .....

#### ARRETE :

#### Article premier

Il est mis fin aux fonctions de M. ..., agent contractuel, à compter du ..... soit au terme de la période d'essai prévue dans l'arrêté de recrutement.

#### Article 2

À compter de cette date l'intéressé(e) est radié(e) des effectifs de la commune de ..... sans préavis ni indemnités de licenciement. Dans le cas où l'agent n'a pu prendre tous ses congés, une indemnité compensatrice de congés payés sera versée.

**Article 3 :** Le Secrétaire général (ou le Directeur Général des services) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

#### Ampliation adressée :

- au Contrôle de légalité
- au Comptable de la collectivité

Fait à .....,

le.....

Signature du Maire, (ou du Président) précédée de ses Nom et Prénom et qualité

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rennes (3, contour Motte - 35000 RENNES) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notification faite le ..... Signature de l'agent :

## 03 - REMUNERATION

## 03 – 1 REMUNERATION

### Référence :

- ▶ Article 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée qui renvoie à l'article 20, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéa, de la Loi n°83-634 du 13 juillet, portant droit et obligations des fonctionnaires.
- 

- Les principes
- 

La rémunération est due aux agents contractuels de droit public, après service fait (art. 20 Loi n°83-634). La rémunération d'un agent contractuel est fixée conjointement :

- par l'organe délibérant qui crée l'emploi, affecte les crédits et fixe le cadre de la rémunération
- par l'autorité territoriale qui détermine le niveau de la rémunération de l'agent

**Art. 1er-2.- Le montant de la rémunération** est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, **les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.**

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

### La rémunération se compose d'éléments obligatoires et accessoires :

#### Eléments obligatoires

- Le traitement indiciaire
- L'indemnité de résidence
- Le SFT

#### Eléments accessoires

- Le régime indemnitaire
- Les avantages en nature
- Les frais de déplacement

#### Situations qui peuvent justifier d'une retenue sur la rémunération

- La grève
- La suspension
- L'exclusion temporaire
- L'absence de service fait

- Le traitement/rémunération

Les agents contractuels de droit public sont toujours rémunérés sur la base d'un indice.

Il n'est pas possible de faire référence au SMIC.

- ▶ *CE 64049 du 21/10/1988 Commissaire de la république du département de la Somme*

La rémunération d'un agent contractuel doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

- ▶ *CE n° 168-605 du 26 juillet 1995*
- ▶ *CAA Marseille n° 00MA01066 du 2 novembre 2004*

Rien n'oblige une collectivité à rémunérer un contractuel uniquement sur le 1<sup>er</sup> échelon de la grille indiciaire afférente au cadre d'emplois de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions.

- Il peut être tenu compte de la formation initiale ou de son expérience professionnelle pour établir son niveau de rémunération.
- ▶ *QE 11633 AN du 26/05/2003*
    - L'agent en remplacement peut être rémunéré sur le même grade que l'agent absent. L'employeur peut prendre en compte des éléments tels que les diplômes ou l'expérience du remplaçant pour le rémunérer sur un indice supérieur à celui du 1<sup>er</sup> échelon.
  - ▶ *Avis du CE 28 juillet 1995, Préfet du Val d'Oise, req. n° 168605*
    - Les agents recrutés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi peuvent être rémunérés au-delà du 1<sup>er</sup> échelon du grade concerné. L'autorité territoriale appréciera au regard des diplômes, de l'expérience professionnelle de la personne.
  - ▶ *CE 29 décembre 2000, Région Nord-Pas-De-Calais, req. n° 171377*

### Les critères accessoires

Pour fixer la rémunération de l'agent contractuel, l'autorité territoriale peut également se baser, à titre accessoire, sur les éléments suivants :

- Niveau de diplôme ;
  - Expérience professionnelle ;
  - Nature des fonctions exercées.
- ▶ *CAA de Lyon n° 09LY01955 du 16 novembre 2010*
  - ▶ *CE n° 355672 du 29 avril 2014*

**Il est, par ailleurs, recommandé que l'agent contractuel possède les diplômes permettant de se présenter au concours d'accès au cadre d'emplois de recrutement.**

- Modification du traitement
- 

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- ▶ *article 39-4 du décret n°88-145*
- 

- La réévaluation de la rémunération
- 

- Lors de la revalorisation de la valeur du point d'indice : elle s'applique de plein droit aux agents contractuels lorsqu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice.

- ▶ *CE 64049 du 21/10/1988 Commissaire de la république du département de la Somme*

- Agent en CDI

Pour les agents en CDI, l'**article 1-2 du décret n° 88-145** du 15 février 1988 modifiés fait mention d'une réévaluation au moins tous les 3 ans de leur rémunération au vue des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

- **Toute autre réévaluation est facultative** : les agents contractuels **en CDD** ne bénéficient pas d'un droit à un déroulement de carrière

- Une délibération organisant une revalorisation périodique de la rémunération des agents contractuels est illégale.

- ▶ *CE du 30 juin 1993, Préfet de la Martinique, req. n°120658 ; 129984, 129985*

- En revanche, les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent contractuel.

- ▶ *CAA Douai du 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, req. n°10DA00144*
- 

- Supplément familial
-

Dès lors que l'agent a la charge effective et permanente de ses enfants, il doit percevoir le supplément familial de traitement. Les agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation en sont exclus.

- 
- Primes et indemnités
- 

Un agent contractuel peut percevoir les primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. La délibération institutive du régime indemnitaire doit préciser cette décision.

- ▶ *QE 11633 AN du 23/05/2003*

Ces indemnités doivent impérativement être prévues dans le contrat qui lie l'agent à la collectivité.

Le contrat doit donc viser la délibération prévoyant le versement de ces indemnités au bénéfice des agents contractuels et listant les caractéristiques des fonctions donnant droit à chaque indemnité.

- ▶ *CE n° 171377 du 29 décembre 2000*

- 
- Congés payés
- 

Lorsque l'agent n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale, en raison de la définition du calendrier des congés annuels, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération brute totale.

- ▶ *Article 5 du décret n°88-145*

- 
- Nouvelle bonification indiciaire
- 

La nouvelle bonification indiciaire ne peut être versée aux agents contractuels.

- ▶ *article 27 de la loi n°91-73*

- ▶ *QE 15016 AN du 01/06/1998*

**Exception :** Sauf l'agent contractuel recruté par le biais de l'article 38 de la Loi n°84-53

- 
- Prime de précarité – code du travail article L1243-8
- 

Aucune disposition du décret n°88-145 applicable aux agents contractuels de droit public ne prévoit, pour les agents dont l'engagement arrive à terme, le versement d'une indemnité compensant le caractère précaire de l'emploi (CE. n°147235 du 13/01/1995) (CAA Nantes 97NT02156 du 31/12/2001).

- 
- Le cas particulier des collaborateurs de cabinet
- 

## Éléments de la rémunération

L'autorité territoriale détermine librement la rémunération de chaque collaborateur de cabinet. Cette rémunération est fixée dans l'arrêté de nomination et comprend les éléments suivants :

- traitement indiciaire ;
- indemnité de résidence ;
- supplément familial de traitement, si les conditions sont remplies ;
- indemnités, le cas échéant.

▶ *Article 7 alinéa 1<sup>er</sup> du décret n° 87-1004*

### Plafond individuel de rémunération

- Le traitement indiciaire ne peut être supérieur à 90 % du traitement correspondant :
  - soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire ;
  - soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

▶ *Article 7 alinéa 2 du décret n° 87-1004*

### Plafond individuel d'indemnités

- Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou établissement.

▶ *Article 7 alinéa 3 du décret n° 87-1004*

### Exceptions

- En cas de vacance dans l'emploi ou le grade servant de référence pour le plafond, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée avant cette vacance.

▶ *Article 7 alinéa 4 du décret n° 87-1004*

- Les fonctionnaires nommés dans un emploi de collaborateur de cabinet peuvent opter pour le maintien de leur rémunération antérieure quand l'application des plafonds individuels de rémunération et d'indemnités leur est défavorable.

▶ *Article 8 du décret n° 87-1004*

- Les collaborateurs de cabinet nommés avant la publication du décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 conservent leur rémunération antérieure, s'ils y ont un intérêt.

▶ *Article 13-2 du décret n° 87-1004*

## 03 – 2 COTISATIONS

### COTISATIONS REGIME GENERAL D'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

| Nature et assiette de la cotisation   | Taux de la cotisation            |           | Assiette   |
|---------------------------------------|----------------------------------|-----------|--|
|                                       | Patronale                        | Salariale |  |
| CSG non déductible (1)                |                                  | 2,40 %    |  |
| CSG déductible (1)                    |                                  | 5,10%     | 98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature   |
| RDS                                   |                                  | 0,50 %    | Sauf cas particuliers  |
| Contribution solidarité autonomie (2) | 0,30%                            |           | Brut imposable y compris les avantages en nature   |
| Maladie maternité                     | 12,84 %                          | 0,75%     |  |
| Allocations familiales (13)           | 5,25%                            |           |  |
| Accident du travail (3)               | 1,60%                            |           |  |
| Versement transport (4)               | 1,00%                            |           |  |
| Fonds national d'aide au logement     | 0,10 %                           |           | A concurrence du plafond de la Sécurité sociale, brut imposable y compris les avantages en nature pour toutes les collectivités  |
| Fonds national d'aide au logement (5) | 0,50%                            |           | Brut imposable y compris les avantages en nature sur la fraction excédant le plafond de la sécurité sociale<br>Si la collectivité a 20 agents et plus, équivalent temps plein au 31/12 |
| Contribution de solidarité (6)        |                                  | 1%        | Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS  |
| Veillesse déplafonnée (7)             | 1,85%                            | 0,35%     | Brut imposable y compris les avantages en nature   |
| Veillesse (8)                         | 8,55%                            | 6,90%     | A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable y compris les avantages en nature  |
| IRCANTEC tranche A (12)               | 4,08%                            | 2,72%     | A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature  |
| IRCANTEC tranche B (12)               | 12,35%                           | 6,75%     | Différence entre la totalité de brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature   |
| ASSEDIC (9)                           | 6,40% (10)                       |           | Brut imposable y compris les avantages en nature   |
| ASSEDIC(11)                           | 6,40%<br>Cotisation salariale 1% |           | Brut imposable y compris les avantages en nature   |

- (1) Applicable à compter du 1 janvier 2005  
(2) Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004  
(3) Taux nationale variable selon les collectivités. Taux au 1<sup>er</sup> janvier 2011.  
(4) Applicable aux collectivités de plus de 9 salariés.  
(5) Applicable à compter du 1 janvier 2008 aux collectivités de 20 agents et plus, un taux de 0,40% à concurrence du plafond de la sécurité sociale et l'article 209 de la Loi de finances n°2010-1657 a créé un taux de la contribution à 0.50% pour la fraction excédant le plafond de la sécurité sociale  
(6) Seuil d'assujettissement : si le salaire net est inférieur à la valeur de IB 296, il n'y a pas assujettissement  
Salaire net : traitement de base + IR - cotisations obligatoires (maladie, veuvage, vieillesse, Ircantec)  
(7) Suppression de la cotisation veuvage et création d'une cotisation salariale vieillesse déplafonnée à compter du 1er juillet 2004.  
Taux modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2014 par le décret n°2013-1290 du 27 décembre 2013, la part patronale passe de 1.60% à 1.75% et la part salariale de 0.10% à 0.25%  
(8) Applicable à compter du 1 janvier 2014  
(9) Pour les collectivités qui ont passé une convention avec l'UNEDIC.  
(10) Taux applicable au 1er janvier 2007.  
(11) Deux conditions : la collectivité doit adhérer à l'Assedic pour l'ensemble de ses agents non titulaires  
Seule l'agent qui contribue au 1% solidarité est concerné par cette mesure  
(12) Taux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014  
(13) Le taux de la cotisation d'allocations familiales est modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2014 par le décret n°2013-1290 du 27 décembre 2013 et est porté de 5.40% à 5.25%



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 04

## 04 – PROTECTION SOCIALE

## 04 CONGES POUR MALADIE

### 04 – 1 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A CONGES

---

Les agents contractuels recrutés sur l'un des fondements juridiques à l'article **1er du décret 88-145**.

---

#### **Agents concernés :**

Travailleur handicapé, agents transférés, PACTE, assistante maternelle, vacataire, accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents non titulaires sur des emplois permanents, emplois de direction ou emploi de collaborateurs de cabinet,

#### **La durée de service requise pour l'ouverture des droits pour :**

- congés pour maladie ordinaire,
- congé pour accident ou maladie professionnelle,

La durée est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

#### **La durée de service requise pour l'ouverture des droits pour :**

- congés pour grave maladie,

La durée de service requise pour l'ouverture du **congé pour grave maladie** est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

---

Les agents recrutés en application de l'article 3-3 (**emploi permanent**) de la loi du 26 janvier 1984

---

#### **La durée de service requise pour l'ouverture des droits pour :**

- congé pour maladie ordinaire,
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,

La durée de service est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

▶ *article 28 du décret n° 88-145 du décret n°88-145*

#### **La durée de service requise pour l'ouverture des droits pour :**

- de grave maladie,

## Thème 04

L'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

- ▶ *article 30 du décret n°88-145*

---

Cas des agents transférés en application de l'article L1224-3 du code du travail

---

Les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

- ▶ *Article 29 du décret n°88-145*

## 04– 2 CONGE POUR MALADIE ORDINAIRE

### Référence :

- ▶ *Article 7 du décret n°88-145*

---

Le congé de maladie ordinaire

---

L'agent contractuel en activité, bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie ordinaire, sous réserve qu'il remplisse une condition de durée de service.

- ▶ *Articles 7, 11, 12 et 32 du décret du 15 février 1988*

Sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, les droits à congé sont les suivants :

- Après 4 mois de services : 1 mois de congé à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
- Après 2 ans de services : 2 mois de congé à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
- Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

Si l'agent se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- Soit placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale d'une année, en cas d'incapacité temporaire
- Soit licencié, en cas d'incapacité permanente de travail

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé de maladie ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

Faute de précisions, on considère que l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec le congé prévu pour les fonctionnaires.

## 04 – 3 CONGE POUR GRAVE MALADIE

### Référence :

- ▶ *Article 8 du décret n°88-145*

---

#### Conditions d'ouverture du droit

---

L'agent contractuel en activité comptant au moins 3 ans de services, bénéficie d'un congé de grave maladie s'il est atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

- ▶ *Articles 8, 11, 12 et 32 du décret du 15 février 1988*

Si l'agent se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré, il est :

- Soit placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale d'une année, en cas d'incapacité temporaire
- Soit licencié, en cas d'incapacité permanente de travail

Les critères d'octroi du congé sont identiques à ceux qui fondent l'octroi du congé de longue maladie des fonctionnaires relevant du régime spécial.

On peut donc se reporter à la liste des maladies donnant droit à l'octroi d'un CLM en gardant à l'esprit le caractère indicatif et non exhaustif de cette liste.

- ▶ *Arrêté ministériel du 14 mars 1986*
- ▶ *Arrêté ministériel du 30 juillet 1987*

Par analogie avec les congés de longue maladie et de longue durée des fonctionnaires, l'octroi du congé de grave maladie n'est pas possible si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi. L'inaptitude doit avoir un caractère temporaire.

- ▶ *CE 13 février 2004*

L'agent peut d'ailleurs être licencié pour inaptitude physique, en cas d'inaptitude définitive et absolue, sans avoir épuisé ses droits à congé de grave maladie.

- ▶ *CAA de Lyon n° 94LY01686 du 17 septembre 1996*

L'agent qui a épuisé ses droits à congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature, sans avoir repris ses fonctions pendant au moins un an.

---

### L'octroi du congé

---

En vue de l'octroi de ce congé, l'agent est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.

La décision est prise par l'autorité territoriale, après avis du comité médical.

La composition du comité médical et la procédure liée à sa consultation sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires.

L'autorité territoriale peut lancer d'office une procédure de placement en congé, sans que l'agent en ait fait la demande.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit toutefois en principe en faire la demande. En l'absence de cette demande, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter l'examen médical de l'agent.

- ▶ *CAA de Lyon n° 13LY00163 du 19 décembre 2013*

Toutefois, dès lors que l'administration est informée de l'invalidité dûment constatée de l'agent, elle doit rechercher, le cas échéant de sa propre initiative, s'il peut bénéficier d'un congé de grave maladie.

- ▶ *CAA de Paris n° 13PA00770 du 9 avril 2015*

---

### Durée du congé

---

Le congé de grave maladie est accordé par période de trois à 6 mois, pour une durée maximale de 3 ans.

Cas particulier : les agents recrutés dans le cadre d'un PACTE ont droit à un congé de grave maladie d'une durée maximale de 18 mois.

- ▶ *Article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*

Si l'agent est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

---

### Traitement

---

L'agent conserve, s'il remplit la condition de durée de services exigée :

- Son plein traitement pendant 12 mois
- La moitié de son traitement pendant les 24 mois suivants

Faute de précisions, on considère que l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec le congé de longue maladie des fonctionnaires.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

▶ *Article 12 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*

---

### Les prestations maladie - Subrogation

---

En cas de maladie n'ayant pas le caractère de maladie professionnelle, l'agent contractuel a droit, s'il remplit les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie, versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Celles-ci sont versées :

- durant les congés de maladie avec traitement
- durant les congés de grave maladie
- durant les congés sans traitement

L'indemnité journalière, qui est accordée pour chaque jour ouvrable ou non, est versée à partir du quatrième jour de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours constituent en effet le « délai de carence » de la SS. Elle peut être servie pendant une période d'une durée maximale de trois ans ; il convient toutefois de distinguer (art. L. 323-1 et R. 323-1 code de la sécurité sociale) :

- Les maladies reconnues « affections de longue durée », au titre desquelles le versement des indemnités peut être continu sur la période de 3 ans. Cette période est calculée de date à date pour chaque affection, sauf en cas d'interruption suivie d'une reprise du travail durant au moins 1 an, auquel cas un droit à 3 ans d'indemnisation est à nouveau ouvert
- Les autres maladies, pour lesquelles l'agent ne peut recevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières sur une période de 3 ans

L'indemnité journalière est égale à une fraction du « gain journalier de base », lequel est calculé dans les conditions prévues à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière est égale (art. L. 323-4 et R. 323-5 code de la sécurité sociale) :

- Pour les agents ayant moins de 3 enfants à charge : à la moitié du gain journalier
- Pour les agents ayant au moins 3 enfants à charge : à la moitié du gain journalier de base pour les 30 premiers jours, aux 2/3 du gain journalier à compter du 31<sup>ème</sup> jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail

Le versement des indemnités est conditionné par le respect de conditions, parmi lesquelles celle de respecter les heures de sortie autorisée (art. L. 323-6 code de la sécurité sociale).

L'agent doit communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale. A défaut, l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de l'information (art. 12 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

De même, si l'agent omet de transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption du travail, le certificat de travail, les prestations en espèces peuvent être diminuées. Dans ce cas, le montant du traitement maintenu doit être réduit dans les mêmes proportions (art. 12 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Dans la pratique la collectivité ou l'établissement peut être « subrogé » dans les droits du fonctionnaire, c'est-à-dire percevoir les prestations du régime général à sa place.

Le mécanisme de la subrogation, qui est prévu à l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale, est possible uniquement lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des prestations du régime général. Dans le cas contraire, la caisse d'assurance maladie doit obligatoirement verser les prestations directement à l'agent.

---

Les prestations maladie

---

### La pension d'invalidité

L'agent contractuel peut prétendre à une pension d'invalidité, prévue aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale et versée par la caisse primaire d'assurance maladie, s'il remplit, notamment les conditions suivantes :

- Présenter une invalidité d'au moins 2/3 (art. L. 341-1 et R. 341-2 code de la sécurité sociale)
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite (art. L. 341-15 code de la sécurité sociale)

La « pension » d'invalidité n'est pas une pension de vieillesse : l'agent qui la perçoit n'est pas mis à la retraite anticipée pour invalidité.

## 04 – 4 CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

### Référence :

- ▶ *Article 9 du décret n°88-145*

---

Conditions d'octroi, durée du congé

---

L'agent contractuel en activité qui se trouve, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans l'incapacité de travailler, bénéficie d'un congé jusqu'à sa guérison complète, la consolidation de sa blessure ou son décès.

► *Articles 9, 12 et 32 du décret du 15 février 1988*

La consolidation de la blessure fait partie des événements qui mettent fin au congé. Ce dernier peut donc s'achever sans que l'agent soit en état de reprendre ses fonctions.

Si l'agent est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

Pour apprécier si l'accident ou la maladie est imputable au service, il n'y a pas consultation de la commission de réforme, car celle-ci est compétente uniquement pour les fonctionnaires qui relèvent du régime spécial.

Pour les agents contractuels, l'imputabilité au service est vérifiée par la caisse primaire d'assurance maladie.

---

### Traitement

---

Durant le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'agent contractuel a droit à son plein traitement :

- Pendant 1 mois dès son entrée en fonctions (s'il compte moins d'un an de service)
- Pendant 2 mois après un an de service
- Pendant 3 mois après trois ans de service

Faute de précisions, on considère qu'il a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec les dispositions applicables aux fonctionnaires.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

A l'expiration de ces périodes, l'agent reste en congé, mais ne perçoit plus de rémunération.

En sa qualité d'assuré du régime général de sécurité sociale, l'agent peut par ailleurs prétendre au bénéfice des prestations en espèces, sous la forme d'indemnités journalières.

Il peut enfin demander la réparation par son employeur du préjudice qui, causé par l'accident de travail, n'est pas réparé par les dispositions statutaires ou les dispositions du régime général de la sécurité sociale, lorsque cet accident est dû à une faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés.

► *CE n° 320744 du 22 juin 2011*

---

### Les prestations accident du travail et maladie professionnelle

---

#### **Indemnités journalières**

L'agent contractuel perçoit, s'il remplit les conditions exigées, les indemnités journalières « accidents du travail et maladies professionnelles », versées par la caisse primaire.

Le montant de ces prestations est calculé par rapport au « salaire journalier », lequel est déterminé selon les dispositions des articles R. 433-4 et suivants du code de la sécurité sociale ; il est égal :

- pendant les 28 jours suivant l'arrêt de travail, à 60% du salaire journalier (art. L. 433-2 et R. 433-1 code de la sécurité sociale)
- à partir du 29ème jour d'arrêt, à 80% du salaire journalier (art. R. 433-3 code de la sécurité sociale)

Le versement commence le premier jour suivant l'arrêt de travail consécutif à l'accident, et dure pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès (art. L. 433-1 code de la sécurité sociale).

### **Rente d'invalidité**

Une rente d'invalidité est versée aux agents contractuels atteints, à la suite d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente d'au moins 10% (art. L. 434-1, L. 434-2 et R. 434-1 code de la sécurité sociale). En cas d'incapacité permanente inférieure à 10%, une indemnité est versée en une seule fois.

Ces prestations sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Le montant de la rente est égal au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité (art. L. 434-2 code de la sécurité sociale).

En outre si l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 80 %, l'agent a droit à une prestation complémentaire pour recours à tierce personne, s'il est dans l'incapacité d'accomplir seul les actes de la vie (art. L. 432-2 code de la sécurité sociale). Le barème de cette prestation est fixé en fonction des besoins d'assistance par une tierce personne de l'agent (art. D. 434-2 et R. 434-3 code de la sécurité sociale).

## **04 – 5 GESTION DE L'APTITUDE**

### **Article 13 I**

**L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue :**

- d'un congé de maladie,
- de grave maladie,
- d'accident du travail, de maladie professionnelle,
- de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption

L'agent est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n°88-145.

## 04 – 6 GESTION DE L'INAPTITUDE

### Référence :

- ▶ *Article 13 du décret n°88-145*

---

#### L'inaptitude temporaire

---

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 1 an, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans une des situations suivantes :

- Accident de service ;
- Maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité ; d'accueil d'un enfant
- Congé d'adoption ;

le bénéfice du congé prévu lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement mentionnés ci-dessus, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

- ▶ *Article 13- II du décret n°88-145*

---

#### La demande expresse de réemploi

---

Lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à 1 an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé.

A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

- ▶ *Articles 13-I et 33 du décret n°88-145*

---

#### Reconnaissance d'un droit au reclassement

---

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés en CDI ou en CDD (lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée) sur les motifs suivants :

- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
- Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.

La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

- ▶ *Les procédures de reclassement susvisées ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.*
- ▶ *Article 13 III 1° du décret n°88-145*

---

### Procédure de licenciement pour inaptitude physique définitive

---

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un **entretien préalable**.

- ▶ *Article 13 III 2° du décret n°88-145*

- L'entretien :

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, celle-ci indique l'objet de la convocation.

## Thème 04

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

▶ *Article 42 du décret n°88-145*

A l'issue de la **consultation de la commission consultative paritaire** compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette **lettre** précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette **lettre** invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de **reclassement**, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

▶ *Article 13 III 2° du décret n°88-145*

- Préavis :

**Un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;

**Deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

▶ *Article 40 du décret n°88-145*

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives au licenciement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai requis, l'agent est licencié au terme du préavis.

▶ *Article 13 III 4° du décret n°88-145*

---

### Placement de l'agent en congé sans traitement dans l'attente d'un reclassement

---

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. **Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.**

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

- ▶ *Article 13 III 5° du décret n°88-145*

---

#### Procédure en cas d'impossibilité ou de refus de reclassement

---

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, l'agent est licencié.

- ▶ *Article 13 III 5° du décret n°88-145*

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 4 semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

**Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.**

- ▶ *Article 13 III IV du décret n°88-145*

**Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.**

- ▶ *Article 13 III V du décret 88-145*



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 05

## 05 – CONGES / ABSENCES

## 05 – CONGES / ABSENCES

### 05 – 1 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A CONGES

---

Les agents contractuels recrutés sur l'un des fondements juridiques à l'article **1er du décret 88-145**,

---

#### Agents concernés :

Travailleur handicapé, agents transférés, PACTE, assistante maternelle, vacataire, accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels sur des emplois permanents, emplois de direction ou emploi de collaborateurs de cabinet,

#### La durée de service requise pour l'ouverture des droits pour :

- congés pour raison de santé,
- congé pour accident,
- congé de maternité

La durée est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à **congés autres que ceux mentionnés ci-dessus** est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

---

Les agents recrutés en application de l'article 3-3 (**emploi permanent**) de la loi du 26 janvier 1984

---

**Pour l'attribution des congés ci-dessous** la durée de service est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, **y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.**

- les congés annuels,
- le congé de formation,
- le congé de représentation,
- les congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption
- le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

► *article 28 du décret n° 88-145 du décret n°88-145*

**Pour l'attribution des congés ci-dessous** l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

- le congé de grave maladie,
- le congé parental,
- le congé pour élever un enfant,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé pour création d'entreprise.

L'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

▶ *Article 30 du décret n°88-145*

---

Cas des agents transférés en application de l'article L1224-3 du code du travail

---

Les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

▶ *Article 29 du décret n°88-145*

## 05 – 2 AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les agents contractuels de droit public bénéficient des autorisations spéciales d'absences dans les mêmes conditions que les fonctionnaires territoriaux.

**Possibilité** : dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. (Article 16 du décret 88-145)

## 05 – 3 CONGES ANNUELS ET INDEMNITE COMPENSATRICE

▶ *article 5 du décret n°88-145*

L'agent contractuel en activité bénéficie d'un droit à congés annuels calculé comme les titulaires, sur la base du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Toutefois, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas au titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

## 05 – 4 CONGE POUR FORMATION SYNDICALE

- ▶ *articles 6 et 32 du décret n°88-145*
- ▶ *article 57 7° de la loi n°84-53*

Le congé pour formation syndicale est attribué dans les conditions identiques à celles des fonctionnaires en application du décret n°85-552 articles 2 et 3 du 22 mai 1985.

### Conditions d'octroi :

- Si les nécessités du service le permettent
- Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, ce congé peut être accordé dans la limite de 5% de l'effectif réel
- L'agent doit faire une demande écrite au moins un mois avant le début du stage ou de la session
- L'autorité territoriale doit y faire une réponse expresse au plus tard le quinzième jour précédant le début du congé, sans quoi le congé est réputé accordé

Sa durée est de 12 jours ouvrables par an au maximum. Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir. Le congé est rémunéré.

La formation doit être suivie dans l'un des centres ou instituts de la liste figurant dans un arrêté du 9 février 1998.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle et avec le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse que dans la limite de 12 jours ouvrables pour la même année.

## 05 – 5 CONGE DE REPRESENTATION

- ▶ *Art. 57, 11° de la loi n° 84-53*
- ▶ *articles 6 et 32 alinéa 2 du décret n°88-145*
- ▶ *Art. 2 du décret n° 2005-1237*

Les agents contractuels peuvent bénéficier du congé de représentation pour siéger comme représentant :

- d'une association déclarée en application de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association
- dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat, à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

L'agent doit présenter à l'autorité territoriale, **au moins 15 jours avant la date de début du congé**, une **demande** écrite précisant la date et la durée du congé sollicité, accompagnée de justificatifs.

Par ailleurs, à son **retour** de congé, l'agent doit remettre une **attestation** de présence effective à la réunion, établie par le service responsable de la convocation de l'instance dont il est représentant.

Ce congé n'est pas rémunéré.

En fonction des effectifs de la collectivité ou de l'établissement, le nombre maximal de jours de congé pouvant être attribués à l'ensemble des agents est le suivant :

- Lorsque le nombre d'agents publics employés est inférieur à 50 : 9 jours
- S'il est compris entre 50 et 99 : 18 jours
- S'il est compris entre 100 et 199 : 27 jours
- S'il est compris entre 200 et 499 : 72 jours
- S'il est compris entre 500 et 999 : 90 jours
- S'il est compris entre 1 000 et 1 999 : 108 jours
- S'il est égal ou supérieur à 2 000 : 108 jours, auxquels s'ajoutent 18 jours par an chaque fois que l'effectif franchit un seuil de 1 000 agents publics supplémentaires

Il existe aussi une limite individuelle puisque le congé accordé à un agent a une **durée maximale de 9 jours ouvrables** par an pouvant être fractionné en demi-journées.

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Il ne peut se cumuler avec les congés accordés en vue de favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse et les congés pour formation syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables par an.

## 05 – 6 CONGE DE MATERNITE

► *articles 10 et 11 du décret n°88-145*

L'agent contractuel en activité **a droit après six mois de services** à un congé de maternité (*article 10 du décret n°88-145*), avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Si l'agent qui se trouve en l'absence de temps de services suffisant est placé sans traitement, l'agent percevra des indemnités journalières s'il remplit les conditions (*article 11 du décret n°88-145*).

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <b>1 ou 2 enfants</b><br>(L331-3 CSS)   | Naissance simple : 16 semaines                                      | Congé prénatal : 6 semaines  | Congé postnatal : 10 semaines  |
|   | Naissance multiples : 34 semaines                                   | Congé prénatal : 12 semaines<br>Ou<br>Congé prénatal : 16 semaines | Congé postnatal : 22 semaines<br>Ou<br>Congé postnatal : 18 semaines |
|   | Etat pathologique<br>Grossesse : 2 semaines<br>Couches : 4 semaines |  |  |
| <b>3<sup>ème</sup> enfant ou enfant de rang supérieur né viable</b><br>(L331-4 CSS) | Naissance simple : 26 semaines                                      | Congé prénatal : 8 semaines<br>Ou<br>Congé prénatal : 10 semaines  | Congé postnatal : 18 semaines<br>Ou<br>Congé postnatal : 16 semaines |
|   | Etat pathologique<br>Grossesse : 2 semaines<br>Couches : 4 semaines |  |  |
| <b>Naissances multiples de plus de 2 enfants nés viables</b><br>(L331-3 CSS)        |   | Congé prénatal : 24 semaines                                       | Congé postnatal : 22 semaines  |
|   | Etat pathologique<br>Grossesse : 2 semaines<br>Couches : 4 semaines |  |  |

NB : En cas de décès de la mère, le père peut bénéficier d'un congé dont la durée est égale à la durée du congé postnatal, à compter du jour de la naissance – naissance simple 10 semaines / naissance multiples 22 semaines / naissance portant le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus 18 semaines. Le congé prend effet à compter du jour de naissance.

En cas d'accouchement retardé, la période comprise entre la date présumée et la date effective de la naissance s'ajoute au congé postnatal.

En cas d'accouchement prématuré la période de congé de 16 ou 26 semaines n'est pas réduite de ce fait. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite du repos total prévu.

En cas d'accouchement prématuré de plus de 6 semaines avant la date initialement prévue et lorsque celui-ci exige une hospitalisation postnatale de l'enfant, la période comprise entre l'accouchement et la date prévue de début du congé de maternité s'ajoute à celui-ci en tant que tel.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la mère peut reprendre ses fonctions après 6 semaines de congé postnatal, le congé de maternité sera alors reporté à compter du jour de la sortie de l'hôpital de l'enfant pour la période restant à courir.

**Congés annuels** : si un agent n'a pu prendre ses congés annuels à son retour de congé de maternité et que la date butoir de la prise des congés annuels est dépassée, il conserve néanmoins un droit de report et ne peut les perdre.

- ▶ *article L3141-2 code du travail transposable aux agents publics*

## 05 – 7 CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

- ▶ *article 10 du décret n°88-145*
- ▶ *article L331-8 CSS)*

Le congé est de droit, un lien de filiation doit être établi entre l'enfant et l'assuré. La durée maximale est de 11 jours consécutifs, en cas de naissance unique, et 18 jours consécutifs, en cas de naissance multiples (*une semaine égale 7 jours*).

Le congé de paternité est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours, ils se décomptent en jours ouvrables, ces derniers peuvent être pris immédiatement ou séparément.

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de paternité et d'accueil d'un enfant avec plein traitement. En deçà de cette durée, il a droit à un congé de paternité et d'accueil d'un enfant sans traitement, par contre l'agent s'il remplit les conditions peut percevoir des indemnités journalières.

- ▶ (*articles 11, 12 du décret n°88-145*).

## 05 – 8 CONGE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

- ▶ *code du travail, article L.3142-1*

Ce congé de trois jours est accordé de droit au père exclusivement pour une naissance. En cas d'adoption ce congé est versé au père ou à la mère

**Exemple** : si le père prend le congé d'adoption, la mère bénéficiera du congé de naissance.

## 05 – 9 CONGE D'ADOPTION – DUREE

► *article 10 du décret n°88-145*

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé d'adoption avec plein traitement. En deçà de cette durée, il a droit à un congé d'adoption sans traitement, par contre l'agent s'il remplit les conditions peut percevoir des indemnités journalières (Article 10 du décret n°88-145)

Attribution sur demande de l'agent, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption et au vu du titre de placement fourni par l'organisme chargé du placement de l'agent.

### Congé d'adoption d'un ou plusieurs enfants :

- Adoption simple : 10 semaines
- Adoptions multiples : 22 semaines

### Congé d'adoption portant à 3 et plus le nombre d'enfants à charge :

- Adoption d'un seul enfant : 18 semaines
- Adoptions multiples : 22 semaines

## 05 – 10 CONGE NON REMUNERE EN VUE DE L'ADOPTION D'UN OU PLUSIEURS ENFANTS

► *article 14-1 du décret n°88-145*

Ce congé non rémunéré est accordé de droit pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles.

Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

## 05 – 11 CONGE PARENTAL

► *article 14 du décret n°88-145*

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté **d'au moins un an** à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a le droit, sur sa demande, à un congé parental.

Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un

enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin obligatoire scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

**Thème 05**

Le congé parental est accordé à la mère et/ou au père.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables sauf pour la dernière période qui peut être inférieure. La demande doit être présentée au moins deux mois avant le congé demandé et le renouvellement deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

A l'issue d'une période de six mois l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent, également agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale

### **Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.**

#### **Il prend fin :**

- Si l'enfant est âgé de moins de 3 ans au moment de son arrivée au foyer, le congé parental prendra fin au terme d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer.

Ou

- Si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé parental prend fin au terme d'un délai d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

#### **Le congé parental cesse de plein droit en cas de :**

- décès de l'enfant ;

Ou

- de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

#### **Le bénéficiaire peut demander à écourter la durée du congé parental en cas :**

- de nouvelle naissance
- pour motif grave
- de diminution des revenus du ménage.

#### **Prolongation**

- Si une nouvelle naissance ou adoption intervient lors du congé parental, l'intéressé a droit à une prolongation de ce congé du fait du nouvel enfant.
- Le congé est prolongé d'une durée :
  - de trois ans à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer du nouvel enfant quand il est âgé de moins de trois ans ;
  - d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant quand il est âgé de trois ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.
  - la demande de prolongation doit être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

- Si l'agent ne demande pas à bénéficier de cette prolongation, l'autre parent, agent contractuel ou fonctionnaire, peut en bénéficier. L'agent non titulaire est alors **réintégré de plein droit** sur sa demande à l'expiration de la période de congé parental accordé au titre du précédent enfant.

► *Art. 14 du décret n° 88-145*

- L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé dans ce but, il peut être mis fin au congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.
- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

Pour le calcul de l'ancienneté et des services effectifs, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois au 1er janvier 2016 (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 56)

### Réemploi

- L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est **réintégré de plein droit, au besoin en surnombre**, dans son précédent emploi ou un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. L'agent doit présenter sa demande de réemploi **deux mois avant la date de sa réintégration**.
- En ce qui concerne le **titulaire d'un CDD**, le réemploi n'est prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

► *Art. 34 du décret n° 88-145*

### Situation de l'agent :

L'agent en congé parental n'a pas de rémunération, par contre s'il remplit les conditions il pourra ouvrir droit à l'allocation parentale d'éducation ou la prestation d'accueil du jeune enfant, versée par la caisse d'allocations familiales.

L'agent en congé parental pourra bénéficier de points gratuits à condition d'avoir cessé toute activité professionnelle pour élever chacun de ses enfants et d'avoir accompli au moins un an de services validables par l'IRCANTEC.

Nb : le congé parental ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir (*Article 32 et 34 du décret n°88-145*).

- Cas particulier – pour l’octroi du congé parental en CDD

Lorsque le contrat est à durée déterminée, le congé parental ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

► *Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

### Problématique

Un agent contractuel de droit public dont le contrat se termine dans 4 mois sollicite un congé parental.

- L'autorité territoriale peut-elle octroyer le congé parental au regard des dispositions susvisées?

La combinaison des 2 dispositions susvisées interprétée de façon stricte aboutit en principe à l'impossibilité d'octroyer le congé parental. En effet, il ne reste que 4 mois de durée d'engagement à courir ; Le congé parental ne peut être octroyé que pour des périodes de 6 mois minimum et le congé parental, de surcroît, ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

### Conséquences

L'agent contractuel est donc dans l'obligation de solliciter un congé sans rémunération pour motifs familiaux pour élever un enfant de moins de 8 ans (avoir 1 an d'ancienneté dans la collectivité/congé accordé de droit).

Toutefois, ce congé ouvre les mêmes droits que le congé parental au regard des allocations proposées par la CAF (Caisse d'allocations familiales).

En effet, l'agent aura toujours la possibilité de percevoir la "prestation partagée d'éducation de l'enfant".

Dans le formulaire CAF, l'agent devra simplement cocher "Congés sans solde" (=congés sans rémunération du secteur public).

### Position

Dans ce cas les agents contractuels pourront faire une demande de congé sans rémunération pour motifs familiaux lorsqu'ils ne peuvent, en raison de leur durée d'engagement restant à courir, bénéficier du congé parental sollicité.

## 05 – 12 CONGE DE PRESENCE PARENTALE

► *article 14-2 du décret n°88-145*

L'agent contractuel bénéficie de droit, sur sa demande, d'un congé de présence parentale lorsque l'enfant dont il a la charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

L'agent doit informer son employeur, par écrit, dans un délai de quinze jours avant le début du congé. Il doit fournir un certificat médical précisant que la gravité de son état de santé rend nécessaire sa présence auprès de lui (*pour attendre l'accord de l'employeur le fonctionnaire peut prendre des jours pour enfant malade, qui eux, sont rémunérés*).

En cas d'urgence liée à l'état de l'enfant, le congé débute à la date de la demande.

Sur sa demande, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé au profit de l'autre parent pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale (demande à présenter un mois avant l'expiration de la période du congé en cours).

Le nombre de jours dont l'agent peut bénéficier ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Le titulaire du congé de présence parentale peut demander que la durée du congé soit écourtée pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant (art.34-2 III du décret 86-68).

La demande de renouvellement doit être présentée au moins 15 jours avant l'expiration de la période de congé.

L'agent placé en congé de présence parentale ne perçoit plus de rémunération. Il peut, sous conditions, percevoir l'allocation journalière de présence parentale attribuée par la CAF.

La réintégration est de plein droit.

### Nouveau droit à congé

#### Un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de 36 mois :

- en cas de nouvelle pathologie ;
- en cas de rechute ou en cas de récurrence de la pathologie initiale traitée.

### L'organisation

- L'agent doit communiquer par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel des journées de congés de présence parentale au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. L'agent informe au moins quarante-huit heures à l'avance l'autorité lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours ne correspondant pas au calendrier communiqué

### Réemploi

- L'agent bénéficiaire du congé conserve le bénéfice de son contrat.

### Droit de la collectivité

- L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin au congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations

### Pas de droit à pension

- Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

▶ *article 18 du décret n°88-145*

## 05 – 13 CONGE SANS REMUNERATION POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

- ▶ *article 16 du décret n°88-145*

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, il ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

## 05 – 14 CONGE SANS REMUNERATION POUR SUIVRE UN CYCLE PREPARATOIRE A UN CONCOURS

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper une emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

- ▶ *Article 35-3 du décret n°88-145*

## 05 – 15 CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

- ▶ *article 136 de la loi n°84-53 étend l'article 57-10°*
- ▶ *décret n°2013-68 du 18 janvier 2013*
- ▶ *article 14-3 du décret n°88-145*

---

### Principes généraux

---

L'agent contractuel bénéficie de droit, sur sa demande, d'un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance au sens de l'article L 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

► Article 14-3 du décret du 15 février 1988

Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ; il peut donc en tout durer six mois.

Il peut être accordé :

- Soit pour une période continue d'interruption d'activité de trois mois maximum, renouvelable une fois ;
- Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut dépasser six mois ;
- Soit sous la forme d'un service à temps partiel pour une quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein.

Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin :

- Soit à l'expiration de la période accordée ;
- Soit, en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours qui suivent ce décès ;
- Soit à une date antérieure, à la demande de l'agent.

Le congé ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel.

Le congé n'est pas rémunéré.

L'agent a cependant droit à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie », versée par les caisses d'assurance maladie, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

---

L'allocation journalière

---

## 2.1 Conditions de demande

L'agent a droit à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ».

Le versement de l'allocation leur est assuré dans les mêmes conditions que pour les salariés de droit privé. L'agent doit donc adresser sa demande à sa caisse d'assurance-maladie.

Celle-ci en informe la caisse dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la date à laquelle l'organisme reçoit la demande vaut accord (art. D. 168-4 CSS).

**Cas particulier :** en cas de partage de l'allocation entre plusieurs bénéficiaires, chacun établit une demande et l'adresse à l'organisme compétent pour lui.

Chaque demande doit permettre d'identifier les autres bénéficiaires et la répartition du nombre d'allocations (art. D. 168-10 CSS).

La demande doit préciser le nombre de journées d'allocation souhaitées (art. D. 168-3 CSS).

## 2.2 Montant

Le montant de l'allocation est fixé :

- à 54,17 euros par jour lorsque l'agent prend un congé (art. D. 168-6 CSS)
- à la moitié de cette somme, soit 27,09 euros par jour, lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel (art. L. 168-4 et D. 168-8 CSS et D168-8SS)

## 2.3 Durée et conditions de versement

L'allocation est due, si les conditions sont remplies, à compter de la date de réception de la demande par la caisse d'assurance-maladie dont relève l'agent (art. D. 168-5 CSS).

Elle est financée et versée par le régime général d'assurance-maladie, dont dépendent les agents contractuels (art. L. 168-6 CSS).

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé :

- à 21 lorsque l'agent prend un congé (art. L. 168-4 CSS)
- à 42 lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel (art. D. 168-8 CSS)

Les allocations peuvent être versées à plusieurs bénéficiaires (art. L. 168-4 code de la sécurité sociale), par exemple à l'agent et à son conjoint, dans la limite totale du nombre maximum d'allocations (21 ou 42) qui, pour une même personne accompagnée, ne peut être dépassé (art. D. 168-10 CSS).

Les allocations sont versées pour chaque jour ouvrable ou non. Elles sont maintenues si la personne accompagnée à domicile est hospitalisée (art. L. 168-4 CSS).

En cas de décès de la personne accompagnée, l'allocation cesse d'être versée le jour suivant (art. L. 168-4 CSS).

## 2.4 Points particuliers

L'allocation n'est pas cumulable avec (art. L. 168-7 CSS) :

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption
- L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail, sauf si cette indemnisation est perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel
- Le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant

Il convient enfin de signaler que la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-lieu de travail est suspendue durant tout mois calendaire intégralement couvert par une période de congé de solidarité familiale.

► *Article 6 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010*

## 05 – 16 CONGE SANS REMUNERATION POUR MOTIFS FAMILIAUX

### ► *article 15 du décret n°88-145*

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an à droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an.

- Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans,
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Lorsque la durée du congé, compte tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas un mois avant le terme du congé une demande de réemploi ou, dans la limite prévue ci-dessous, une demande de renouvellement est considérée comme démissionnaire.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de **trois ans**. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Ce congé **est accordé dans un délai maximal de deux mois** à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'**urgence** liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

### **Situation de l'agent :**

L'agent pourra bénéficier de points gratuits à condition d'avoir cessé toute activité professionnelle et d'avoir accompli au moins un an de services validables par l'IRCANTEC.

## 05 – 17 CONGE SANS REMUNERATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### ► *article 17 du décret n°88-145*

**L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une **durée maximale de trois ans** renouvelable, dans la limite d'une durée totale de **dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée**.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au **moins deux mois avant le début du congé**.

- ▶ *Les congés en cours au 1er janvier 2016 demeurent régis par les dispositions applicables avant cette date, s'agissant des délais pour formuler une demande de renouvellement ou une demande de réemploi (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 59)*
- ▶ *Les congés accordés aux agents sous CDD avant le 1er janvier 2016, ainsi que les renouvellements accordés après cette date, demeurent régis par les dispositions applicables avant le 1er janvier 2016 (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 57)*

## **05 – 18 CONGE SANS REMUNERATION POUR CREATION D'ENTREPRISE**

- ▶ *article 18 du décret n°88-145*

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L5141-1 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

- ▶ *article 18 du décret n°88-145*
- ▶ *Les congés en cours au 1er janvier 2016 demeurent régis par les dispositions applicables avant cette date, s'agissant des délais pour formuler une demande de renouvellement ou une demande de réemploi (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 59)*

▶

## **05 – 19 CONGES SANS REMUNERATION – DEMANDE DE RENOUELEMENT OU DE REEMPLOI – CONCERNE LES POINTS 05-15/05-16/05-17**

**Sont concernés les congés prévus aux articles 15, 17 et 18 du décret n°88-145.**

L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, est réemployé, au terme du congé.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

- ▶ *article 18-1 du décret n°88-145*

## 05 – 20 ABSENCES POUR OBLIGATIONS

- ▶ *article 20 du décret n°88-145*

### Service national actif

L'agent qui accomplit les obligations de service national perd le droit à son traitement.

### Période d'instruction militaire

L'agent qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé sans traitement pour la durée de cette période.

### Période d'activité dans la réserve opérationnelle

L'agent contractuel qui accomplit :

- soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile,
- soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, est mis en congé avec traitement pour une durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

L'agent qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire est placé en congé avec rémunération pendant toute la période considérée.

## 05 – 21 FORMATION

### Références :

- ▶ *article 6 du décret n°88-145*
- ▶ *Chapitre II titre III du décret n°2007-1845 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.*

## 05 – 21 – 1 FORMATION DE PERFECTIONNEMENT/FORMATION DE PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

► *article 41 du décret n°2007-1845*

**La formation de perfectionnement**, mentionnée au 2° de l'article 1<sup>er</sup> de la Loi n°84-594 du 12 juillet 1984, est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Les agents peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandée par leur employeur (article 5 du décret n°2007-1845).

**La formation de préparation aux concours et examens professionnels** mentionnées au 3° de l'article 1<sup>er</sup> de la Loi n°84-594, ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés. Ces actions peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique de l'Etat, Hospitalière, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté Européenne (article 6 du décret n°2007-1845).

### **Conditions :**

Ces deux actions de formation sont accordées sous réserve des nécessités de service.

### **Nouvelle demande de formation :**

L'agent qui a déjà bénéficié d'une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non. Le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois. Aucun délai n'est applicable si l'agent n'a pu suivre l'action de formation à son terme en raison des nécessités de service (article 7 du décret n°2007-1845).

---

### Formation professionnelle suivie à l'initiative de l'agent

---

La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent concerne l'agent qui désire parfaire sa formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels.

Ils peuvent bénéficier :

- d'un congé de formation professionnelle,
- d'un congé pour bilan de compétences,
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience

## 05 – 21 – 2 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

► *article 43 du décret n°2007-1845*

► *article 6 du décret n°88-145*

Le congé de formation professionnelle ne peut être accordé qu'aux agents contractuels qui justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit

public, dont **douze mois**, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.

### **Durée :**

Le congé **ne peut excéder 3 ans** sur l'ensemble de la carrière.

### **Rémunération :**

Pendant les douze premiers mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé. Le montant de l'indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.

### **Obligation :**

L'agent s'engage à rester au service de la collectivité trois fois la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité.

### Cas particuliers :

Les assistants maternels et familiaux bénéficient du congé de formation professionnelle, ils perçoivent une rémunération égale à 85% du montant moyen de leurs rémunérations soumis à retenue pour cotisations de sécurité sociale. Ce montant moyen est calculé par référence à la moyenne des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant le départ en congé. L'indemnité est à la charge de la collectivité.

### **Utilisation du congé :**

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées. (Article 11 – deuxième alinéa du décret n°2007-1845)

### **Notion de service :**

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service (article 13 – deuxième alinéa du décret n°2007-1845).

### **Nouveau congé :**

L'agent contractuel qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique en application de l'article 6, soit d'un congé de formation professionnelle en application du 2° de l'article 8 ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service (Article 14 – deuxième alinéa du décret n°2007-1845).

### **La demande :**

Elle doit être présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensant la formation. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande (article 15 – deux premiers alinéas du décret n°2007-1845).

### **Attestation :**

L'agent contractuel remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation. En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé de l'agent contractuel, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues (Article 16 du décret n°2007-1845).

## 05 – 21 -3 CONGE POUR BILAN DE COMPETENCE

### ► *article 46 du décret n°2007-1845*

L'agent ayant accompli dix ans de services effectifs peut bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. (Article 18 du décret n° 2007-1845)

### **Durée :**

L'agent peut solliciter un congé, qui ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables. (Article 20 du décret n°2007-1845)

### **Demande :**

Elle doit être présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences, elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité fait connaître à l'agent son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan (article 21 du décret n°2007-1845).

### **Prise en charge :**

Si la collectivité décide de prendre en charge le congé pour bilan de compétences une convention doit être établie entre l'agent, la collectivité et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires (article 22 du décret n°2007-1845).

### **Rémunération :**

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération (article 23 du décret n°2007-1845).

### **Terme du congé :**

L'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan. L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière du bilan, l'agent est en outre tenu de lui rembourser le montant (article 24 du décret n°2007-1845).

### **Communication des résultats :**

Ils ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord de l'agent concerné (article 25 du décret n°2007-1845).

### **Cumul :**

L'agent ne peut prétendre qu'à deux congés pour bilan de compétences. Le second congé ne peut être accordé qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans après l'achèvement du premier (article 26 du décret n°2007-1845).

## 05 – 21 – 4 CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

### ▶ *article 47 du décret n°2007-1845*

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (article 27 du décret n°2007-1845).

### **Durée du congé :**

Le congé ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables (article 28 du décret n°2007-1845).

### **Demande du congé :**

La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience.

Elle indique :

- le diplôme
- le titre ou certificat de qualification
- les dates

- la nature
- la durée des actions
- la dénomination des organismes intervenants.

**Réponse :**

La collectivité doit répondre dans les trente jours qui suivent la réception de la demande. L'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande (article 29 du décret n°2007-1845).

**Rémunération :**

Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération (article 30 du décret n°2007-1845).

**Prise en charge de la formation :**

Si la collectivité ou l'établissement prend en charge financièrement les frais de participation ou le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, l'agent contractuel et les organismes intervenants.

La convention doit préciser :

- le diplôme
- le titre ou certificat de qualification
- la période de réalisation
- les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation (article 31 du décret n°2007-1845).

**Terme du congé :**

L'agent contractuel doit présenter une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.

L'agent contractuel qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, l'agent est tenu de lui rembourser le montant (article 32 du décret n°2007-1845).

**Nouveau congé :**

L'agent qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre (article 33 du décret n°2007-1845).

## 05 – 21 – 5 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (ENTRE EN VIGUEUR LE 27/02/2007)

► *article 48 du décret n°2007-1845*

Pour que l'agent puisse faire valoir son droit individuel à la formation, les actions doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité ou de l'établissement et relevé de l'article 2-1 de la Loi n°84-594 (*article 10 du décret n°88-145*).

- soit de la formation de perfectionnement

- soit de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

**Condition :**

L'agent contractuel occupant un emploi permanent et comptant au moins un an (les services d'un agent à temps partiel ou à temps non complet sont considérés comme du temps plein décret 2004-777 art.15 et 17-1) de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement bénéficient d'un droit individuel à la formation (article 48 du décret n°2007-1845).

**Demande de l'agent :**

L'autorité territoriale doit lui notifier sa réponse dans les deux mois. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut acceptation du choix exprimé (article 36 du décret n°2007-1845)

**Désaccord :**

Lorsque l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord, pendant deux années successives, sur l'action de formation demandée par l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT (article 2-1 de la Loi n°84-594)

**Droit acquis sur une année :**

Le droit acquis sur une année est de vingt heures, pour les agents à temps partiel et les agents nommés sur des emplois à temps non complet, cette durée est calculée au prorata temporis (article 2-1 de la Loi n°84-594).

**Cumul des droits acquis :**

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation professionnelle reste plafonnée à cent vingt heures (article 2-1 de la Loi n°84-594).

**Utilisation du crédit d'heures :**

Seules les actions réalisées à la demande de l'agent, s'imputent sur son crédit d'heures. (Article 2-1 de la Loi n°84-594)

**Anticipation du crédit d'heures :**

L'agent en contrat à durée déterminée ne peut pas utiliser ses droits par anticipation (article 48 du décret n°2007-1845).

**Changement d'employeur :**

Les droits individuels acquis par un agent contractuel restent invocables devant toute personne morale de droit public, sous réserve que le changement d'employeur résulte du non renouvellement de l'engagement ou d'un licenciement non disciplinaire (article 48 du décret n°2007-1845).

**Exercice du droit :**

Le droit individuel à la formation professionnelle est mis en œuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec l'autorité territoriale (article 2-1 de la Loi n°84-594).

La formation est accordée sous réserve des nécessités de services (article 2 de la Loi n°84-594).

L'autorité territoriale détermine, après avis du CTP, si et dans quelles conditions le droit à la formation professionnelle peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail (article 2-1 de la Loi n°84-594).

Lorsque l'autorité territoriale a donné son accord, une convention est établie entre l'agent et la collectivité, une copie est adressée au CNFPT.

**Nouvelle demande de formation :**

L'agent qui a déjà bénéficié d'une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés,

fractionnés ou non. Le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Aucun délai n'est applicable si l'agent n'a pu suivre l'action de formation à son terme en raison des nécessités de service (article 7 du décret n°2007-1845).

### **Rémunération :**

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, l'agent perçoit sa rémunération habituelle, par contre, si elle est dispensée en dehors du temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'intéressé une allocation de formation, le montant de l'allocation est égale à 50% du traitement horaire, le versement est dû pour la durée de la formation. Si l'agent est employé par plusieurs collectivités, chaque collectivité contribue au versement de l'allocation, au prorata du temps travaillé par l'agent pour la collectivité (article 39 du décret n°2007-1845).

### **Frais de formation :**

Ils sont à la charge de la collectivité (article 2-1 de la Loi n°84-594).

### **Temps de service :**

Les périodes de formations suivies durant le temps de service sont considérées comme du temps de service dans l'administration (article 2 du décret n°2007-1845).

### **Congé parental :**

L'agent en congé parental peut bénéficier des formations suivies dans le cadre du droit individuel, tout en restant dans la même position (article 6bis de la Loi n°84-594).



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 06

## 06 – TEMPS PARTIEL

## 06 – 1 TEMPS PARTIEL

### Référence :

- ▶ *Décret n°88-145 article 21*
- ▶ *Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale.*

- 
- Temps partiel sur autorisation ou de droit, obligation de la collectivité
- 

La période de l'autorisation du temps partiel sur autorisation ou l'octroi du temps partiel de droit ne pourra pas excéder la durée du contrat.

- Le temps partiel de droit
  - La collectivité ne peut pas refuser l'octroi d'un temps partiel de droit
  - Sont concernés les agents à temps complet et les agents à temps non complet
- Temps partiel sur autorisation
  - La collectivité octroi le temps partiel sur autorisation et sous réserve des nécessités du service. Dans ce cas la collectivité peut en refuser le bénéfice à l'agent, le refus doit être motivé.
  - Sont concernés les agents à temps complet

- 
- Temps partiel de droit
- 

Les agents contractuels de droit public peuvent exercer de plein droit leur service à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% dans les conditions suivantes :

- Temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance (jusqu'aux trois ans de l'enfant), ou de chaque adoption (jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)

**Conditions :** L'agent contractuel doit être engagé sur un emploi à temps complet ou équivalent temps plein depuis plus d'un an.

- ▶ *Art. 13, 17 du décret n° 2004-777*

- Temps partiel de droit pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Aucune condition tenant à la durée hebdomadaire de service de l'emploi occupé ou à l'ancienneté n'est requise s'agissant de ce cas de temps partiel.

- ▶ *Art. 13 et 17 du décret n° 2004-777*

- Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un temps partiel pour une durée maximale de deux ans prolongée au plus d'un an.

Aucune condition tenant à la durée hebdomadaire de service de l'emploi occupé ou à l'ancienneté n'est requise s'agissant de ce cas de temps partiel.

L'administration a la possibilité de différer l'octroi du service à temps partiel pour une durée qui ne peut excéder six mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé.

Trois années devront s'être écoulées à compter de la fin du temps partiel pour que l'agent contractuel puisse à nouveau bénéficier de ce droit pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise.

La demande de l'agent n'est pas soumise à l'examen de la commission de déontologie.

- ▶ *Art. 60 bis alinéa 3 de la loi n° 84-53*
- ▶ *Art. 13 du décret n° 2004-777*

---

- Temps partiel sur autorisation

---

Les agents peuvent demander à exercer leur activité à temps partiel, sans que la quotité ne puisse être inférieure à 50 % de la durée hebdomadaire de service attachée à l'emploi occupé par l'agent, s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Exercer une activité à temps complet ;
- Etre employé depuis plus d'un an → l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé (toute journée rémunérée est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière) ;
- Etre employé de façon continue → l'appréciation de la durée du service continu s'effectue en incluant uniquement les services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe ;

L'exercice de l'activité à temps partiel est accordé par l'autorité territoriale :

- Sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service ;
  - Compte tenu des possibilités d'aménagement et de l'organisation du travail.
- ▶ *Art. 10 et 17 du décret n° 2004-777*

Le refus du temps partiel sur autorisation doit être motivé et précédé d'un entretien.

- ▶ *Art. 12 du décret n° 2004-777*

- 
- Travailleurs handicapés ou assimilés (période de contrat)
- 

Ils bénéficient du temps partiel de droit ou sur autorisation dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée bien qu'ils soient recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi n°84-53.

- ▶ *Article 7-1 du décret n°96-1087 et article 1 à 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004*
- 

- Cumul d'activités
- 

L'agent autorisé à travailler à temps partiel demeure soumis à la réglementation relative aux cumuls d'activités. Il peut néanmoins cumuler son temps partiel avec une activité accessoire.

- 
- Rémunération
- 

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction de la rémunération. Cette fraction est égale au rapport entre la DHS effectuée et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementaire fixées pour les agents de même grade qui exercent à temps plein.

Toutefois, dans le cas de services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement au 6/7 ou aux 32/35 de la rémunération.

- 
- Temps partiel – Heures supplémentaires
- 

Les agents à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Le contingent mensuel ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel de 25 heures prévu à l'article 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail effectuée par l'agent à temps partiel.

**Exemple** :  $80\% \times 25 = 20$  heures supplémentaires.

Le montant des heures supplémentaires applicable aux agents est déterminé en divisant par 1820 (35 heures sur 52 semaines) la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

- ▶ *article 15 du décret n°2004-777*
- 

- Réintégration au terme de la période
- 

Si la possibilité d'emplois à temps plein n'existe pas au moment de sa réintégration, l'agent est maintenu, à titre exceptionnel, dans des fonctions à temps partiel.

- ▶ *Article 16 du décret n°2004-777*

- Réintégration anticipée
- 

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours. Dans ce cas, l'agent doit présenter une demande deux mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

- ▶ *article 18 du décret n°2004-777*
- 

- Suspension du temps partiel
- 

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé pour adoption, les bénéficiaires d'un temps partiel sont rétablis pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein

- ▶ *article 16 du décret n°2004-777*

Pendant la période de suspension du temps partiel, l'agent retrouve tous les droits attachés à un temps complet.

A l'issue de la période de congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant ou d'adoption, le service à temps partiel reprend, avec sa rémunération afférente, pour la période restant à courir.

- Durée des services exigée pour obtenir un temps partiel, congés assimilés à une période de travail effectif
- 

Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés suivants sont assimilés à une période de travail effectif :

- Congés annuels, congés pour formation syndicale, congés pour formation professionnelle, congés de présentation, congés de maladie, congés de grave maladie, congés pour accident de travail, congé pour maladie professionnelle, congé de paternité, maternité, d'adoption ou **d'accueil d'un enfant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congés pour événements familiaux, périodes d'activités effectuées dans les réserves** .

Le congé parental est assimilé à une période de travail effectif.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

- ▶ *article 17 du décret n°2004-777*

Cas des agents recruté sur un emploi permanent article 3-3 de la loi n°84-53:

**La durée de service requise pour l'ouverture du temps partiel est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.**

- ▶ *article 28 du décret n°88-145*

- Temps partiel
- 

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées :

- pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- pour la détermination des droits à formation,
- pour le recrutement par la voie des concours interne
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours,

▶ *article n°15 du décret n°2004-777*

---

- Congés annuels
- 

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont identiques à celles prises pour les agents à temps plein. La durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

Les jours de fractionnement attribués compte tenu du nombre de jours de congés annuels pris pendant la période allant du 31 octobre au 1<sup>er</sup> mai sont décomptés dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas proratisés.

---

- Autorisation d'absence enfant malade
- 

Elle est accordée dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Le nombre de jours susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent.

**Exemple :**

- Pour un agent travaillant à temps plein 5 jours par semaine :  $5 + 1 = 6$  jours
- Pour un agent travaillant à 50% :  $6 \text{ jours} \times 0.50 = 3$  jours
- Pour un agent travaillant à 80% :  $6 \text{ jours} \times 0.80 = 5$  jours

Guide du Ministère de la Fonction publique en date du 30 juin 2006



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 07

## 07 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

## 7 – 1 AMENAGEMENT D’HORAIRES

### POUR UN AGENT HANDICAPE OU POUR ACCOMPAGNER UNE PERSONNE HANDICAPEE

#### Référence :

- ▶ *Article 49-1 du décret n°88-145 du 15 février 1998 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux contractuels de la Fonction Publique (article créé par le décret n°2007-1829 du 24/12/2007)*

- 
- Aménagement d’horaires pour un agent contractuel handicapé

---

Des aménagements d’horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l’emploi sont accordés à sa demande à l’agent handicapé (1), dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

#### **(1) Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-13 :**

- 1) Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4) Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9) Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10) Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11) Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

- 
- Aménagement d’horaires pour accompagner une personne handicapée

---

Des aménagements d’horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d’accompagner une personne handicapée qui nécessite la présence d’une tierce personne, qui est :

- son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 08

## 08 – CONTRAT A DUREE INDETERMINE

## 8 - 1 MODALITES

### Référence :

- ▶ Article 3-4 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.
- ▶ Articles 35-2 /35-3 /38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

---

Détail de l'article 3-3

---

### Occuper un emploi selon les motifs suivants :

- Alinéa 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Alinéa 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
- Alinéa 3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- Alinéa 4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- Alinéa 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

### Obligation de l'autorité territoriale :

- La collectivité doit faire connaître son intention de renouveler ou pas trois mois avant le terme de l'engagement pour le **contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée**.
- Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la

mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

- Lorsque le renouvellement du contrat en CDI est proposé à l'agent, celui-ci dispose d'un délai de 8 jours pour donner son accord. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence, en cas de non réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.
- Le renouvellement de contrat doit être précédé d'une déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion.

▶ *Article 38-1 du décret n°88-145*

---

### Délai de prévenance

---

- Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

---

### Décompte de l'ancienneté de 6 ans pour ouvrir le droit à un CDI

---

La durée de 6 ans au moins de services publics effectifs **relevant de la même catégorie hiérarchique** doit être accomplie en intégralité auprès de la même autorité territoriale en qualité d'agent contractuel, sur le fondement des articles 3 à 3-3 soit :

- les services effectués dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, ou d'un accroissement saisonnier d'activité (article 3),
- les services effectués pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément indisponible (article 3-1),
- les services effectifs pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire (article 3-2),
- les services effectués sur des emplois permanents lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire, ou sur des emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, ou sur des emplois de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou sur des emplois à temps non complet de moins de 50 % dans des communes de moins de 1000 habitants, ou sur des emplois dans les communes de moins de 2 000 habitants ou groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend d'une autre autorité (article 3-3).
- Seront également validés
  - les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition en application de l'article 25 de la Loi n°84-53 par un centre de gestion, et si la collectivité recrute cet agent par contrat (CDD ou CDI).
    - ▶ *Article 3-4 de la Loi n°84-53*
- Particularités
  - Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.(art.38-1)
- Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. (loi n°84-53 article 3-4)

---

### Reconduction au-delà de 6 ans un contrat

---

Le fait que la reconduction d'un CDD conduise à dépasser en cours de contrat la durée maximale de six ans ne confère pas à l'agent le droit de voir son contrat tacitement transformé en CDI (CE 30 septembre 2015)

---

### Droit à un dossier individuel

---

Le dossier d'un agent en CDI doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

---

### Obligation des agents

---

Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

---

### Obéissance hiérarchique

---

L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

---

### Réévaluation

---

Les agents en CDI font l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans. Cette réévaluation est faite compte tenu de l'entretien professionnel.

- ▶ Article 1-2 du décret n°88-145

---

Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours

---

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n°88-145. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

- ▶ Article 35-3 du décret n°88-145

## 8 – 2 CONGE DE MOBILITE ET PORTABILITE DU CONTRAT

### Références :

- ▶ Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1998 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique (article créé par le décret n°2007-1829 du 24/12/2007)

---

#### Définition

---

L'agent contractuel en CDI, peut désormais obtenir un congé de mobilité afin d'être recruté en CDD par une autre personne de droit public sans perdre le bénéfice de son CDI dans sa collectivité d'origine, le CDI est alors suspendu.

---

#### Condition d'attribution

---

Le congé est attribué sous réserve des nécessités de service.

---

#### Durée

---

- L'agent placé en congé de mobilité ne perçoit aucune rémunération, il peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, le nouvel employeur ne pourra proposer qu'un CDD.

## Thème 08

- Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur.
- Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

---

### Renouvellement / réemploi

---

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1985, c'est-à-dire :

- qu'il doit être physiquement apte et qu'il remplit toujours les conditions de l'article 2 (modalités de recrutement) du décret n°88-145
- que dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

Lorsqu'au terme du congé l'agent n'a pas exprimé son intention de renouveler son congé dans le délai de deux mois, il est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

---

### Suppression d'emploi

---

En cas de suppression d'emploi, et conformément au principe général du droit, l'agent doit être reclassé. Il ne peut être licencié que si son reclassement est impossible, ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

- ▶ *CAA Marseille 08MAO1641 du 30 mars 2010 / Mme L.*

---

### Portabilité du contrat

---

- Article 3-5 de la loi n°84-53

Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

Un CDI obtenu dans la fonction publique de l'Etat ou hospitalière ne peut pas être maintenu à l'occasion d'un recrutement dans la fonction publique territoriale aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité de le conserver. (FAQ CIG 78 septembre 2015)

## 8 – 3 MISE A DISPOSITION STATUTAIRE

### Référence :

- ▶ *Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1998 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique (article créé par décret n°2007-1829 du 24/12/2007)*

---

### • Définition

---

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché (CCAS, Caisse des écoles), d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre (CIAS).
- Pour les agents employés par un établissement public (CCAS, caisse des écoles), auprès de la commune à laquelle il est rattaché.
- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, (CIAS) auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

▶ *article 136 1°2°3° loi n°84-53*

▶ *article 35-1 III*

---

### • Conditions

---

**Les conditions permettant de mettre un agent contractuel à disposition d'une autre administration sont les suivantes :**

- l'agent doit être recruté pour une durée indéterminée (CDI)
- il doit exercer, dans le cadre de la mise à disposition, des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité d'origine
- l'accord de l'agent est obligatoire.

---

**Procédure de mise à disposition**

---

**Convention**

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités et le délai de préavis pour mettre fin, avant le terme de la mise à disposition.

Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

**Remboursement**

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.

---

**Situation de l'agent**

---

L'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

---

**Durée**

---

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder **dix ans**.

▶ *Article 35-1 VI du décret n°88-145*

---

**Fin de la mise à disposition**

---

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

---

**Réintégration**

---

L'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

---

Rapport annuel sur l'Etat de la collectivité

---

L'article 35 du décret n°88-145 prévoit que chaque administration établit un état qui recense les agents non titulaires mis à disposition et leur répartition entre les organismes d'accueil. Cet état est intégré au rapport annuel sur l'état de la collectivité (bilan social) présenté au comité technique.

▶ *article 35 du décret n°88-145*



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 09

## 09 - DISCIPLINE

## 09 - 1 DISCIPLINE

### Références :

- ▶ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (articles 36 et 37).*
- ▶ *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*

- 
- Principe
- 

Les agents contractuels sont astreints à un certain nombre d'obligations :

- Le **secret professionnel** (dans le cadre des règles instituées par le code pénal) ;
- L'obligation de **discrétion professionnelle** pour tout ce qui concerne les faits et les interventions dont ils ont connaissance de par leurs fonctions ;
- L'interdiction de communiquer à des tiers les faits, informations et documents de services dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs et sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;
- La **responsabilité de l'exécution des tâches** qui leur sont confiées ;
- L'obligation de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique (**devoir d'obéissance hiérarchique**), sauf dans le cas d'un ordre donné manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

- ▶ *Article 1er 1 – II du décret n°88-145*

L'agent contractuel peut également être puni pour toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le fait qu'un agent soit en **maladie** ne fait pas obstacle à ce qu'une procédure disciplinaire soit engagée.

- 
- Autorité disciplinaire – obligation de l'autorité
- 

### L'article 37 du décret n°88-145

C'est l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination qui détient exclusivement le pouvoir disciplinaire. **Le conseil de discipline émanant des CAP A, B ou C n'est pas compétent pour les agents contractuels.**

L'agent contractuel à l'encontre duquel est engagée une procédure disciplinaire a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel, de tous les documents annexes et à l'assistance des défenseurs de son choix.

L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

- 
- Sanctions
- 

**L'article 36-1 du décret n°88-145 énumère les sanctions pouvant être appliquées aux agents contractuels :**

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement (obligation d'entretien)

---

Saisine préalable de la CCP – (Commission Consultative Paritaire)

---

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à **consultation de la commission consultative paritaire** prévue à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

NB / les CCP n'ont toujours pas été élues et installées à ce jour.

- 
- Licenciement
- 

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

- ▶ *Article 42 du décret n°88-145*

La **convocation à l'entretien préalable** est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

**L'entretien préalable** ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

**L'agent peut se faire accompagner** par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

Lorsqu'à l'issue de l'entretien (et de la consultation de la CCP, quand elles seront élues et installées) l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir.

- Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :
  - la mention des faits reprochés
  - la sanction qu'il est envisagé de prendre

- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication.

**Organiser la prise de connaissance du dossier** au siège de l'administration territoriale qui emploie l'agent : celui-ci peut se faire assister par un ou plusieurs conseils choisis librement (exemple : collègue, délégué syndical ou avocat). Il a également la possibilité de demander copie des pièces de son dossier dans les conditions prévues par la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 sur le libre accès aux documents administratifs. Il est recommandé **d'établir un procès-verbal** attestant que l'intéressé a bien pris connaissance de son dossier. Le délai de communication préalable du dossier n'est pas fixé par la réglementation; il doit toutefois être suffisant pour permettre à l'agent d'organiser sa défense (il a été jugé par exemple qu'un délai d'une journée était insuffisant).

- La possibilité de formuler des observations écrites ou orales
- La possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat
- La date du licenciement compte tenu des congés annuels restant à courir.

**Avant tout prononcé d'une sanction**, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration.

- Aucun **préavis** n'est nécessaire pour motif disciplinaire
  - ▶ (article 40 du décret n°88-145)
- Aucune **indemnité** de licenciement n'est due
  - ▶ (article 43 du décret n°88-145).

### Le licenciement a été reconnu pour les motifs suivants :

- Violence verbale envers un chef de service, propos injurieux et menaces physiques
  - ▶ CAA Versailles n°06VEOO517 du 5 novembre 2007
- Contestation des modalités d'organisation de son travail, mauvaise volonté manifeste dans l'exécution de ses tâches et agressivité verbale excessive
  - ▶ CAA Marseille n°00MA00043 du 23 mars 2004

### Le licenciement lorsque l'agent se trouve en état de grossesse (article 41 du décret n°88-145)

- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.
- Obligation de l'agent

L'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état.

L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

- Obligation de l'employeur

La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

---

- Suspension

---

Pour les agents **contractuels** de droit public, les textes relatifs aux agents contractuels ne mentionnent pas la suspension. Cependant, le Conseil d'État a admis à plusieurs reprises que l'administration est en droit de décider, dans l'intérêt du service, de suspendre un agent contractuel de ses fonctions, en cas de poursuites disciplinaires.

Pendant cette période l'agent n'est pas rémunéré.

- ▶ *CE du 29 avril 1994, M. C., req. n°105 401/Question écrite n°17740, JO Sénat du 8 juillet 1999*

Cependant, le juge a admis que l'agent contractuel pouvait percevoir une rémunération couvrant la période de suspension de fonctions à l'issue de cette période et sous réserve de n'avoir fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire.

- ▶ *CE Ass. du 29 avril 1994, Colombani, req. n°105401*

La suspension est prononcée pour une période maximale de 4 mois mais peut être prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.



Agents contractuels

8 mars 2016

THEME 10

## 10 – FIN DE FONCTIONS

## 10-1 A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

### 10 - 1 – 1 LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

#### Référence :

- ▶ *Article 39-2 du décret n°88-145*

- 
- L'insuffisance professionnelle
- 

La collectivité ne peut constater l'insuffisance professionnelle qu'au regard des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Il est rappelé à ce titre que l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 impose la définition du poste occupé dans l'acte d'engagement.

Elle se caractérise aussi par le comportement général de l'agent vis-à-vis sa hiérarchie, ses collègues des administrés, dans l'organisation de son travail, sans nécessairement de faute.

#### • Exemple :

- Incapacité à développer des relations de travail normales au sein des services et difficultés relationnelles dans ses rapports avec la hiérarchie (CAA Versailles n°06VE00494 du 5 février 2008)
  - Manque de rigueur, d'organisation et d'initiative et absence d'étude approfondie concernant une juriste (CAA Paris n°04PA02689 du 8 juin 2006)
  - Les refus d'obéissance et les comportements d'insubordination, répétés et systématiques (refus de se soumettre à une évaluation professionnelle) d'un agent non titulaire justifient son licenciement. (CAA Paris N°97PA00439 du 21 mars 2000)
  - Licenciement d'un professeur de musique justifié par les départs anormaux d'élèves en cours d'année et les mauvais résultats obtenus par ceux-ci aux examens. (CE du 29 mars 2000, MP. req. n°196127)
  - de manière générale, le licenciement doit avoir été précédé d'avertissements, observations et remarques. (CE 114823 du 10/02/1992 Ville d'Arcachon).
- Il ne peut y avoir une insuffisance professionnelle pour des missions non prévues dans le contrat de travail
  - ▶ *CAA de Nantes 10NT02423 du 03 février 2012, Melle Cristina G*
    - Licenciement d'un animateur spécialisé : le Maire lui reprochait des déficiences de gestion administrative et des difficultés de relations avec des subordonnés, sans apporter la preuve des faits précis.
  - ▶ *CE du 28 janvier 1987, MY, req. n°61321*

- Pas de licenciement pour insuffisance professionnelle en raison de nombreux congés de maladie

CE 110183 du 21 juin 1995, Ville d'Argenteuil

---

### Obligation de la collectivité

---

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

La CCP doit être obligatoirement consultée au préalable.

▶ *article 39-2*

- 
- La collectivité
- 

Les faits invoqués doivent être précis et établis. Il appartient à l'autorité territoriale d'apporter des preuves matérielles telle que :

Notes, rapports, compte-rendu d'activité, .....

## 10 -1 -2 LE LICENCIEMENT SUITE A UNE SUPPRESSION OU UNE MODIFICATION DE L'EMPLOI

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent (article 3-3 de la Loi n°84-53) peut également être justifié par l'un des motifs suivants :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire (recrutement prioritaire) ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;

▶ *Article 39-3 1°,2° ;3° ;4°*

En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la **quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.**

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la **proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose **d'1 mois** à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'1 mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

► *Article 39-3 5°*

## **10 – 1 – 3 - PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT ET DE LICENCIEMENT**

### **Le respect d'un délai de préavis**

Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 dans leur rédaction antérieure à celle issue du décret du 29 décembre 2015.

> *Article 60 du décret du 29 décembre 2015*

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

| Délai de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel |                         |
|---|-------------------------|
| Ancienneté  | Préavis (délai minimum) |
| Moins de 6 mois de services   | 8 jours                 |
| Entre 6 mois et 2 ans de services   | 1 mois                  |
| À partir de 2 ans de services   | 2 mois                  |

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les congés annuels, les congés de formation, les congés pour maladie ordinaires, les congés pour grave maladie, congés pour accident, maladie professionnelle, le congé de maternité, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, les congés pour certains événements familiaux, le service national. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai et à celui prononcé pour motifs disciplinaires.

► *Article 40 du décret n°88-145*

### L'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour l'un des motifs suivants :

- Inaptitude temporaire pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Suppression d'emploi ou modification de l'emploi ou du contrat voire recrutement d'un fonctionnaire sur le poste ;

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. (cf. point 4-6)

► *Article 42 du décret n°88-145*

### La saisine préalable de la CCP

Après consultation de la commission consultative paritaire (CCP), l'autorité territoriale **notifie à l'agent sa décision de licenciement** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La CCP doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement d'un agent :

- Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- Ayant obtenu au cours des 12 mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Bénéficiant d'une décharge syndicale d'activité de service égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Cette consultation préalable à l'entretien est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu,

pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

▶ *Article 42 du décret n°88-145*

### **La notification de la décision de licenciement**

Lorsqu'à l'issue de l'entretien et de la consultation de la CCP, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

## **10 - 1 – 4 - MODALITES DE GESTION D'UNE FIN DE CONTRAT**

### **Délivrance d'un certificat**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

▶ *Article 38 du décret n°88-145*

#### **Modèle de certificat administratif :**

Je soussigné (DRH ou personne habilitée au sein de l'administration à délivrer un tel acte de gestion du personnel) certifie avoir employé M.....demeurant .....en qualité d'agent contractuel pour exercer les fonctions de ..... relevant de la catégorie hiérarchique ..... du ..... au .....

Fait le ..... Signature de l'employeur.....

### **Respect d'un délai de préavis**

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 :

| Délai de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel |   |
|---|---|
| <b>Ancienneté</b>   | <b>Préavis avant le terme de l'engagement (délai minimum)</b> |
| Moins de 6 mois de services   | 8 jours   |
| Entre 6 mois et 2 ans de services   | 1 mois  |
| À partir de 2 ans de services   | 2 mois  |

|  |        |
|--|--------|
| Contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée | 3 mois |
|--|--------|

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement susmentionnés sont décomptées **compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

## Cas particuliers

### Délai de préavis doublé pour les personnes handicapées

Ces durées **sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés suivants :**

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

La reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

### Non renouvellement de CDD – Cas particuliers

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une **durée indéterminée** ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur **emploi permanent** est **supérieure ou égale à 3 ans**.

Les **commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles relatives au **non-renouvellement du contrat** des personnes investies d'un **mandat syndical**.

### Le délai de réponse applicable à l'agent

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

- ▶ Article 38-1 du décret n°88-145

### La fin de contrat pour motifs d'intérêt général

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement d'une indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve de certaines dispositions.

- ▶ Article 39-1 du décret n°88-145

## 10 - 1 – 5 - MOTIFS DE NON RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT

Dans la fonction publique, le recrutement d'agents contractuels intervient par le biais de contrat de travail à durée déterminée pour lequel se pose, à chaque échéance, la question du renouvellement ou non du contrat de travail.

Dans certains cas, le renouvellement s'avère impossible, parce que l'agent contractuel a atteint la durée maximale d'engagement permise par la loi.

Dans d'autres cas, le renouvellement de l'engagement est possible, avec parfois l'obligation pour l'autorité territoriale de proposer, en cas de renouvellement, un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les agents publics ne bénéficient d'aucun droit au renouvellement de leur contrat de travail et les décisions de non renouvellement ne font pas partie des décisions administratives devant être motivées en fait et en droit.

**Toutefois, en cas de contentieux, le juge administratif procède au contrôle des motifs qui ont conduit l'administration à ne pas renouveler le contrat de travail afin de vérifier s'ils sont conformes à l'intérêt du service. La charge de la preuve pèse sur l'employeur. Ce dernier doit donc être en mesure d'apporter la preuve que le non renouvellement de contrat est intervenu pour des raisons tenant à l'intérêt du service ou à la manière de servir de l'agent.**

Il est donc recommandé aux collectivités de motiver leurs décisions de non renouvellement de contrat.

---

Les motifs légitimes de fin de contrat

---

Le contrôle va s'exercer à partir des motifs mentionnés dans la décision de non renouvellement. Si aucun motif n'est mentionné, le juge pourra demander à l'administration de lui communiquer les éléments fondant sa décision.

Les fins de contrat prononcées sur la base des motifs suivants ont été jugées **conformes à l'intérêt du service** :

**La durée maximale d'engagement à durée déterminée permise par la loi a été atteinte**, notamment dans les cas suivants :

- Accroissement temporaire d'activités : 12 mois maximum ;
- Accroissement saisonnier d'activités : 6 mois maximum ;
- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible physiquement : durée déterminée dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer ;
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour les besoins de continuité du service : 1 an maximum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans lorsque, au terme d'un an, la nouvelle procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir ;
- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes : 3 ans maximum, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 6 ans. (Possibilité de poursuivre en CDI)
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (uniquement pour la catégorie A) : 3 ans maximum, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 6 ans. (Possibilité de poursuivre en CDI)

▶ *Articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

**Recrutement d'un fonctionnaire titulaire. En effet, le recrutement statutaire demeure le principe et le recrutement de contractuels l'exception.**

A ce titre, les articles 3-2 et 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 permettent le recrutement d'un agent contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Il s'agit des situations suivantes :

- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour les besoins de continuité du service ;
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Préalablement, il faut donc que la recherche de candidatures de fonctionnaires ait été déclarée infructueuse pour qu'un agent contractuel puisse être engagé et renouvelé.

▶ *CAA Marseille n° 13MA02548 du 25 mars 2014*

1. **Recrutement d'un autre agent contractuel** présentant un avantage déterminant pour l'intérêt du service au regard des compétences supplémentaires détenues

▶ *CAA Bordeaux n° 01BX00224 du 6 juillet 2004*

2. **Disparition de l'activité** pour laquelle l'agent avait été recruté

▶ *CAA Nantes n° 98NT02552 du 8 mars 2002*

3. **Décision de l'autorité territoriale de ne pas pourvoir l'emploi dans l'immédiat, dans l'attente des résultats d'une réflexion engagée sur l'activité des services**
  - ▶ *CAA Bordeaux n° 01BX01672 du 4 juillet 2005*
4. **Insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent ou lacunes dans la manière de servir et retards répétés**
  - ▶ *CE n° 262948 du 5 décembre 2005*
  - ▶ *CAA de Paris n° 12PA02258 15 octobre 2013*
  - ▶ *CAA de Versailles n° 10VE01419 6 décembre 2012*
5. **Non-respect de l'obligation contractuelle de présentation à un concours déterminé avant le terme de l'engagement**
  - ▶ *CAA Paris n° 01PA01793 du 30 décembre 2005*
6. **Manquements aux obligations professionnelles** : absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions, etc...
  - ▶ *CAA Bordeaux n° 00BX00997 du 10 février 2004*
7. **Modification importante du poste** auquel a été intégrée une fonction de comptable pour laquelle l'agent n'avait **aucune compétence**
  - ▶ *CAA Paris n° 07PA00519 du 9 juillet 2009*
8. **Présentation de nombreux arrêts de travail** entraînant la désorganisation d'un service sensible (aide à domicile de personnes âgées et dépendantes)
  - ▶ *CAA Marseille n° 08MA03258 du 22 octobre 2010*

---

Les motifs illégitimes de fin de contrat

---

Les fins de contrat prononcées sur la base des motifs suivants ont été jugées **non conformes à l'intérêt du service** :

1. **Réorganisation des services qui n'a pas abouti** (aucun poste correspondant à l'emploi occupé n'a été supprimé) **ou restructuration du service non établie**
  - ▶ *CAA Paris n° 98PA00890 du 27 mai 1999*
  - ▶ *CAA Nancy n° 13NC00345 du 9 janvier 2014*
2. **Décision prise uniquement en raison de considérations d'ordre politique** (détournement de pouvoir)
  - ▶ *CE n° 196157 du 2 février 2000*
  - ▶ *CAA de Lyon n° 13LY00362 du 26 novembre 2013*

**3. Décision motivée par l'absence de besoin du service mais immédiatement suivie du recrutement d'un autre agent contractuel**

- ▶ CAA Nancy n° 99NC01046 du 18 novembre 2004
- ▶ CAA de Lyon n° 13LY00362 du 26 novembre 2013

**4. Décision motivée par le fait que l'agent avait obtenu des congés liés à sa grossesse et avait demandé un congé parental**

- ▶ CE n° 281972 du 9 août 2006
- ▶

**5. Décision motivée par l'état de santé de l'agent**

- ▶ CAA de Marseille n° 12MA00736 du 3 décembre 2013

**6. Décision motivée par des considérations personnelles**

- ▶ CAA de Bordeaux n° 13BX00807 du 7 novembre 2013

**7. Décision motivée par les difficultés rencontrées par l'intéressée au restaurant scolaire avec ses collègues et les enfants mais le courrier produit n'établit pas les difficultés alléguées**

- ▶ CAA de Lyon n° 12LY01989 du 11 avril 2013

**A retenir**

**Il ressort d'une jurisprudence que la décision de proposer à un agent contractuel un contrat d'une durée substantiellement inférieure à celle prévue par le contrat initial doit également reposer sur des considérations tirées de l'intérêt du service.**

- ▶ CAA de Marseille n° 12MA01005 du 17 octobre 2013

**L'annulation, par le juge administratif, d'une décision de non renouvellement de contrat ne donne pas à l'agent un droit de réintégration mais seulement un droit à indemnisation du préjudice moral subi.**

**A retenir**

**Dans une décision n° 13DA02000 du 2 juillet 2015, la Cour administrative d'appel de Douai affirme que la décision de l'autorité territoriale refusant de renouveler le contrat d'un agent contractuel doit être motivée par l'intérêt du service.**

**En effet, le juge précise que cette décision ne peut pas être motivée par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement de l'intéressé par un contrat à durée indéterminée.**

**L'illégalité de cette décision est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'autorité territoriale.**

**En l'espèce, un agent avait été recruté en qualité de :**

**- Remplaçant entre 1996 et 2001,**

*- Moniteur-éducateur contractuel de 2001 à 2003 (satisfaire les besoins du service),*

*- Intervenant éducatif de 2004 à 2009 (satisfaire les besoins du service).*

*A l'issue du dernier contrat, l'autorité territoriale a refusé de renouveler l'agent, ne souhaitant pas le faire bénéficier d'un CDI.*

*Les textes en vigueur disposent que les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient. Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée maximale de 3 ans dans la limite de 6 ans. A l'issue de cette période, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*En l'absence de motifs tirés de l'intérêt du service, l'autorité territoriale était tenue de renouveler le contrat de l'agent pour une durée indéterminée.*

▶ *CAA de DOUAI n° 13DA02000 du 2 juillet 2015*

---

### Le versement d'une indemnité compensatrice du préjudice subi

---

Dans une décision du 10 juillet 2015, le Conseil d'Etat (CE) adopte une position nouvelle concernant la gestion d'une situation de non renouvellement de contrat non motivé par l'intérêt du service.

Le CE prévoit la possibilité pour l'agent, en l'absence de motif tiré de l'intérêt du service, de percevoir une indemnité pour solde de tout compte venant indemniser le préjudice subi par le fait du renouvellement de son contrat.

En l'espèce, un agent est recruté par une collectivité territoriale en CDD pour une durée de 3 ans. A l'issue du 1er CDD, la collectivité lui propose un nouveau CDD de 1 an lequel est refusé par l'agent.

Le CE affirme que l'administration ne peut légalement décider, au terme d'un contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Le CE précise que la modification de la durée du CDD de 3 ans à 1 an constitue une modification substantielle du contrat laquelle, de surcroît, n'est pas motivée par l'intérêt du service. Le CE indique donc que la décision de non renouvellement engage la responsabilité de la collectivité.

Il ajoute que, dans ce cas, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité de l'illégalité, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure et des troubles dans ses conditions d'existence.

En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment de la nature et de la gravité de l'illégalité commise, le juge administratif a fixé le montant de l'indemnité compensatrice du préjudice subi à 15 000 euros.

▶ *CE n° 374157 du 10 juillet 2015*

## 10 – 1 - 6 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### Les bénéficiaires

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans le cadre d'une reprise d'activité par une personne morale de droit public ou de droit privé.

▶ *Article 43 du décret n°88-145*

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents suivants :

- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire ou en disponibilité ;
- Agents retrouvant immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- Agent ayant atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- Agents démissionnaires de leurs fonctions ;
- Agents bénéficiaires d'un reclassement ;
- Agents acceptant une modification de leur contrat.

▶ *article 44 du décret n°88-145*

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

▶ *article 46 du décret n°88-145*

*NB : L'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale susvisé dispose :*

*" L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955.*

*Cet âge est fixé par décret dans la limite de l'âge de 62 ans pour les assurés nés avant le 1er janvier 1955 et, pour ceux nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1954, de manière croissante :*

- *A raison de 4 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 ;*

- *A raison de 5 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954."*

---

### L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité

---

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux susmentionnés. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

- ▶ *Article 48 du décret n°88-145*

---

### Le calcul de l'indemnité

---

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération susvisée qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération susvisée pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

## Thème 10

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an et toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois. (Articles 45 et 46 du décret du 15 février 1988)

- Tableau récapitulatif : cas de versement / calcul de l'indemnité de licenciement

▶ *Références : articles 43 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

| Agents ayant droit   | Agents exclus   |
|--|---|
| <p>.Les agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée licencié avant le terme de son contrat <b>art.43</b>.</p> <p>.Les agents licenciés à la suite de son refus de contrat proposé dans le cadre de la reprise d'une activité publique par une autre personne publique ou d'une activité privée par une personne publique <b>art.43</b>.</p> | <p>Agents licenciés :</p> <p>.pour motifs disciplinaires <b>art.43</b>,</p> <p>.au cours ou à l'expiration d'une période d'essai <b>art.4</b>,</p> <p>.quand le contrat cesse de plein droit du fait du non renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice <b>art.39-1</b></p> <p>.lorsqu'un agent, en congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période de probation ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique, est titularisé à l'issue de stage <b>art.35-3</b></p> <p><b>.les agents qui se trouvent dans une des situations ci-dessous :</b></p> <p>.les fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre;</p> <p>.retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;</p> <p>.ont atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;</p> <p>.sont démissionnaires de leurs fonctions.</p> <p>.font l'objet d'un reclassement</p> <p>.acceptent une modification substantielle de leur contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement.</p> <p><b>Art. 44</b></p> <p>Et les agents ayant moins de six mois de services au sein de la collectivité depuis son engagement initial.</p> |

| <b>INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT</b>                |  |
|---|--|
| <b>Montant (art.46)</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les 12 premières années de services = 1/2 de la rémunération de base</li> <li>- pour les autres années de service = 1/3 de la rémunération de base</li> </ul>  |
| <b>Rémunération de base (art.45)</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- rémunération perçue au cours du mois précédant le licenciement (déduction des cotisations de la sécurité sociale et le cas échéant le régime de prévoyance complémentaire)</li> <li>- ne pas prendre en compte dans la rémunération de base, les prestations familiales, le supplément familial de traitement, les indemnités pour travaux supplémentaires, ou autres indemnités accessoires</li> <li>- si le dernier traitement est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie : prendre la dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.</li> </ul>   |
| <b>Services pris en compte (art.46, 48)</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, décomptés à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet</li> <li>- l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</li> <li>- l'ancienneté en cas de contrats successifs sans interruption ou avec une interruption inférieure à <b>2 mois</b> et non due à une démission, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.</li> <li>- activité exercée à temps partiel : la période à retenir est proportionnelle à la quotité de travail accompli</li> <li>- toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour 1 an et toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte</li> </ul> |
| <b>Montant maximum possible (art.46)</b>        | 12 fois la rémunération de base.   |
| <b>Cas de réduction de l'indemnité (art.46)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : réduction de moitié</li> <li>- En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée : le nombre d'année pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement</li> <li>- Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifie pas une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du soixantième anniversaire</li> </ul>  |
| <b>Cas des agents à temps partiel (art.45)</b>  | La rémunération servant de base de calcul est celle correspondant au taux plein  |
| <b>Agent à temps non complet</b>                | Un agent à temps non complet ne bénéficie pas du rétablissement de sa rémunération de base à temps complet (TA Paris n°93144505 du 05 avril 1995 et QE n° 4778 Sénat du 19 décembre 2002)  |
| <b>Cotisations</b>                              | Aucune cotisation  |
| <b>Fiscalité</b>                                | Non imposable  |
| <b>Modalités de versement (art.49)</b>          | Versement en une seule fois, en capital  |

## 10 - 2 A L'INITIATIVE DE L'AGENT

### 10 - 2 - 1 ABANDON DE POSTE

#### Référence :

- ▶ *Circulaire du 11 février 1960 n° 463/FP du Premier ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.*

---

- Définition

L'abandon de poste est généré par la volonté de l'agent de cesser son travail sans autorisation.

Il y a abandon de poste lorsqu'un agent s'absente de manière prolongée, sans raison et sans autorisation.

---

- Risque de l'agent

L'agent est susceptible d'être radié pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

---

- Mise en demeure

La collectivité adresse une lettre claire et explicite en recommandée avec accusé réception ou adressée par un agent assermenté ou signifiée ou par un huissier.

Le courrier doit préciser :

- depuis quand l'agent ne s'est pas présenté à son poste
  - qu'il n'a pas justifié de son absence
  - dès réception du courrier l'agent doit informer du motif de son absence et fournir les justificatifs nécessaires
  - sans réponse, l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste et radié des effectifs, sans procédure disciplinaire, dans ces conditions il sera mis fin au contrat.
- ▶ *CE 147511/147512 du 11 décembre 1998 M. Casagrande.*
    - doit fixer la date de reprise des fonctions, passé ce délai l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste.

---

- Radiation pour abandon de poste

- si l'agent après une mise en demeure, refuse de reprendre son poste

- ▶ *CE 197594 du 10 janvier 2000 M. Boualaoui*

- l'agent sera considéré comme ayant rompu de sa propre initiative le lien qui l'unissait au service
- l'agent sera radié sans procédure disciplinaire
- l'autorité doit prendre un arrêté de radiation sur lequel les mentions suivantes seront portées « les délais et voies de recours contentieux »
- la date de radiation pour abandon de poste sera effective, à la date de notification de la décision de radiation ou du retour de la lettre recommandée non retirée.

## 10 - 2- 2 DEMISSION

### Référence :

- ▶ *Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988.*

- 
- Définition

La démission est la manifestation de la volonté de l'agent de mettre un terme à son contrat.

- 
- Demande de l'agent

L'agent souhaite rompre son engagement, qu'il s'agisse d'un CDD ou CDI.

- Forme de la démission
  - La demande de démission d'un agent doit être **écrite** et adressée par lettre recommandée avec accusé réception à sa collectivité. La décision de démissionner doit être exprimée clairement et sans équivoque.
- ▶ *Article 39 du décret n°88-145*
- ▶ *CAA Lyon n°96LY02362 du 6 novembre 1998 Commune de Murat, CAA de Versailles 3 avril 2014 n°12VE01242*
- En prenant acte d'une démission verbale la collectivité commet une faute de nature à engager sa responsabilité.
  - ▶ *CAA de Versailles 3 avril 2014 n°12VE01242*
  - ▶ *CE 15 juillet 1991 Cardona*

---

- Acceptation par la collectivité

---

- aucun texte n'encadre l'acceptation de la démission par la collectivité. Dès lors, la démission devient irrévocable dès sa notification par la collectivité.
- il est conseillé à la collectivité d'accepter la démission par un courrier

▶ *CAA Paris du 1<sup>er</sup> juin 2010 n°09PA00474*

---

- Procédure

---

- Préavis de l'agent :

| Ancienneté de services  | Préavis    |
|---|------------|
| Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté inférieure à 6 mois de services                   | Huit jours |
| Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté comprise entre à six mois et deux ans de services | Un mois    |
| Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté d'au moins deux ans de services                   | Deux mois  |

NB : l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

▶ *Article 39 du décret n°88-145*

- Calcul du délai de préavis

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

- Début du délai de préavis

Le délai du préavis débute le premier jour suivant la date de notification de la lettre de démission.

- **Exemple** si la lettre parvient le 14 février au sein de la collectivité dans ce cas le délai de préavis commence le 15 février.

▶ *CE n°296099 du 12 décembre 2008*

- Date de départ de l'agent

- La date de départ est fixée en tenant compte du préavis et des droits à congés annuels restants. La durée du préavis est travaillée.

## Thème 10

- Les congés annuels non pris en cas de démission, ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité définie à l'article 5 du décret n°88-145. Une question écrite au J.O.A.N n°4709 du 18.11.1991, précise ainsi qu'un agent qui quitte volontairement ses fonctions avant d'avoir bénéficié de ses droits à congés annuels « doit être considéré comme renonçant implicitement à ce congé au cas où sa démission serait acceptée.

---

### Démission d'office

---

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus à l'article 13- II et à l'article 11, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

- ▶ *Article 13-II du décret n°88-145*

- 
- Retrait de la démission
- 

Si des dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche, que le retrait d'une telle demande, avant qu'elle soit acceptée par l'administration, soit également écrit et n'excluent pas que l'agent puisse alors recourir à un simple appel téléphonique.

- ▶ *CE du 30 avril 2004 Ubifrance n°232264, CAA de Paris du 25 octobre 1995 Marcellesi n°93PAA00622*

L'agent public peut cependant revenir sur sa décision tant que l'employeur n'a pas encore accepté la démission au moyen d'un écrit signé.

- ▶ *Arrêt du Conseil d'Etat, 28 février 1997, Commune de Marly c/ M.S, requête n°152418 ; arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris, 3 octobre 2006, Ministre de la Culture et de la Communication c/ M.B, requête n° 03PA02839*

- 
- Chômage
- 

La démission n'ouvre pas le droit aux indemnités chômage, sauf en cas de démission légitime. (cf. convention assurance chômage)

## 10-3 AUTRES

### 10 – 3 – 1 AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT A LA RETRAITE

| CATEGORIE                   |                  |
|-----------------------------|------------------|
| Année de naissance          | Age légal        |
| Avant le 01.07.1951         | 60 ans           |
| Du 01.07.1951 au 31.12.1951 | 60 ans et 4 mois |
| 1952                        | 60 et 9 mois     |
| 1953                        | 61 ans et 2 mois |
| 1954                        | 61 ans et 7 mois |
| 1955                        | 62 ans           |

### 10 – 3 – 2 INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE DANS LA FPT

#### Référence :

- *Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la FPT.*

- 
- Définition
- 

Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents publics qui quittent définitivement la FPT à la suite d'une démission.

- 
- Bénéficiaires
- 

#### **L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux :**

Agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent conformément aux dispositions de l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988, au moins 5 ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pension ;

#### **L'indemnité de départ volontaire ne peut pas être attribuée aux :**

Agents non titulaires recrutés pour une durée déterminée et les agents recrutés sous contrat de droit privé.

- 
- Obligation de la collectivité
- 

L'organe délibérant, après avis du Comité technique, fixe les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par la restructuration et pour lesquels une indemnité peut être versée. Il fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité.

- 
- Les motifs de démission
- 

Les motifs de démission susceptibles de donner lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire sont :

- la restructuration de service ;
- le départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- le départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

- 
- Versement de l'indemnité de départ volontaire
- 

Le montant de l'indemnité versé à l'agent est fixé par l'autorité territoriale, c'est à dire le Maire ou le Président, en tenant compte, le cas échéant, des orientations générales de sa politique de gestion des ressources humaines et de l'ancienneté dans l'administration ou du grade détenu par l'agent.

Elle ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Elle doit être versée en une seule fois lorsque la démission est devenue effective.

Elle exclue le versement de toute autre indemnité de même nature.

- 
- Obligation de l'agent
- 

L'agent démissionnaire est tenu de rembourser à la collectivité ou l'établissement qui a versé l'indemnité de départ volontaire les sommes perçues au titre de cette indemnité, s'il est recruté de nouveau, dans les cinq ans suivant sa démission, dans l'une des trois fonctions publiques ou l'un de leur établissement public en tant que titulaire ou contractuel. Ce remboursement devra intervenir au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement.

## 10 - 3 - 3 CAPITAL DECES

- ▶ *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale*
- ▶ *Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (articles 7 et 10)*

- Définition

Le capital décès est une prestation versée et accordée par la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** aux ayants droit des agents contractuels. Un capital décès complémentaire peut être versé par l'IRCANTEC.

- Bénéficiaires

- Article L361-4 du code de sécurité social

**Sont bénéficiaires prioritaires** : toute personne, qu'elle ait ou non un lien de parenté avec le défunt, qui était, au jour du décès, à sa charge effective, totale et permanente est susceptible de percevoir le capital décès en tant que bénéficiaire prioritaire. C'est le cas par exemple si elle n'exerce pas d'activité professionnelle et qu'elle est son ayant droit au titre de l'assurance maladie.

Toutefois, en présence de plusieurs personnes prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant parmi les personnes à charge :

- Au conjoint, ou au partenaire qui était lié par un pacte civil de solidarité (PACS)\*,
- Aux enfants, en l'absence de conjoint ou partenaire PACS\* à charge,
- Aux ascendants (père, mère ou grand-père, grand-mère) en l'absence d'enfant à charge.

**En l'absence de bénéficiaire prioritaire**, ou si aucun bénéficiaire prioritaire en tant que personne à charge de l'assuré décédé ne s'est manifesté dans le délai d'un mois, le capital décès est attribué dans l'ordre suivant :

- Au conjoint survivant, non séparé de droit ni de fait ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)\*,
- Aux descendants (enfants ou petits-enfants ...) en l'absence de conjoint survivant et de partenaire PACS\*,
- Aux ascendants (père, mère ou grand-père, grand-mère ...) en l'absence de conjoint, de partenaire PACS\* et de descendants.

**A noter que les personnes (concubin, frère, sœur...) autres que celles visées ci-dessus qui n'étaient pas à la charge de la personne décédée ne peuvent en aucun cas percevoir le capital décès.**

- ▶ \* *pacte civil de solidarité non dissous et conclu plus de 2 ans avant le décès.*
- ▶ *Article D712-20 alinéa1° code de sécurité sociale*

- 
- Conditions d'ouverture des droits
- 

Les agents affiliés à l'IRCANTEC ouvrant des droits au versement d'un capital décès devaient justifier :

- Conditions d'ouverture des droits
- Article L361-1 du code de sécurité social
  - moins de 3 mois avant le décès :
    - Soit avoir exercé une activité salariée suffisante, au jour du décès, pour permettre l'ouverture du droit à l'assurance maladie,
    - Soit avoir perçu une allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L311-5,
    - Soit être titulaire d'une pension d'invalidité prévue à l'article L341-1,
    - Soit d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle prévue à l'article L371-1, (avec un taux d'incapacité d'au moins 66.66%)
    - Soit chômeur indemnisé,
  - ou :
    - Soit si l'agent décède au cours de l'année de maintien des droits prévus à l'article L161-8 du Code de Sécurité Social.

- 
- Conditions liées à la durée de l'activité
- 

**Conditions liées à la durée de l'activité R 313-2 du code de Sécurité Social  
(Cas général, pour les cas particuliers consulter la CPAM)**

- Le droit au capital décès est, notamment, ouvert si l'assuré décédé a :

**Versé des cotisations sur un salaire égal :**

- à 60 fois la valeur du SMIC horaire au cours d'un mois civil ou de 30 jours consécutifs (montant du SMIC en vigueur au premier jour du mois de référence)
- ou à 120 fois la valeur du SMIC horaire au cours de 3 mois civils (montant du SMIC en vigueur au premier jour des 3 mois de référence)
- ou 400 fois la valeur du SMIC au 1er janvier de l'année de référence

**Ou travaillé :**

- 60 heures pendant 1 mois civil ou 30 jours consécutifs,
- ou 120 heures pendant 3 mois civils ou de date à date
- ou au moins 400 heures au cours de cette même année civile

- 
- Modalités de calcul du capital décès versé par la CPAM
-

- Article D361-1 du code de Sécurité Social (modifié par le décret n°2014-1715 du 30 décembre 2014)

**Le capital décès est forfaitaire et égal à 3 400 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015**, ce montant est revalorisé selon les conditions prévues à l'article L341-6, le montant obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

- 
- Capital décès complémentaire verse par l'IRCANTEC
- 

En cas de décès d'un agent relevant du régime et sous certaines conditions, l'IRCANTEC a prévu le versement d'un capital décès.

▶ *Article 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 - Article 8 du décret n°47-2045*

- Les conditions au moment de son décès, l'affilié :
  - ne doit pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (entre 65 et 67 ans)
  - doit relever de L'IRCANTEC
  - doit avoir accompli au moins un an de services ayant donné lieu à versement de cotisations à L'IRCANTEC.
- Les bénéficiaires
  - le conjoint non séparé de corps ni divorcé ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) depuis au moins 2 ans
  - les enfants âgés de moins de 21 ans ou majeurs infirmes,
  - à défaut, les ascendants à charge, c'est-à-dire rattachés au foyer fiscal de l'agent décédé.

- Versement

Le capital décès est égal à 75 % des salaires soumis à cotisations au cours des douze mois précédant la date du décès. Il est versé à raison de 1/3 au conjoint et de 2/3 aux enfants.

- en l'absence d'enfant, le capital décès est versé au conjoint en totalité.
- en l'absence de conjoint, le capital décès est versé aux enfants en totalité.
- en l'absence de conjoint et d'enfant, le capital décès est versé aux ascendants à charge fiscalement

- 
- Déduction du montant de capital décès
- 

Le capital est versé aux ayants droits, sous déduction du montant de l'indemnité pour frais de funérailles à laquelle peuvent prétendre les intéressés en application de la législation sur les accidents du travail.

▶ *Article L361-3*

- 
- Demande d'attribution
-

## Thème 10

La demande doit être présentée dans le délai d'un mois suivant la date du décès par les **bénéficiaires prioritaires** (personnes à la charge du défunt) auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relevait le défunt, au-delà d'un mois **le droit de priorité est perdu, ils deviennent des bénéficiaires non prioritaires.** **Pour les bénéficiaires non prioritaires,** Il y a prescription au bout de 2 ans suivant le jour du décès.

▶ *Article L332-1*

- 
- Cotisations et fiscalité
- 

Le capital décès est une prestation de sécurité sociale versée par l'employeur. Il n'est soumis ni à cotisation sociale, ni à la CSG et à la CRDS. (QR n°10987 du Sénat du 10/05/1995)

Le capital décès n'entre pas dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Le capital décès n'est pas soumis aux droits de succession

- 
- Contentieux
- 

Le capital décès est une prestation de sécurité sociale, son contentieux relève du contentieux de sécurité sociale.

# 11 – COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

## 11 – 1 COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

### Référence :

- ▶ *L'article 46 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.*

### Création de commissions consultatives paritaires

L'article 46 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifie l'article 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion dans les conditions de l'article 28 de la Loi n°84-53 et seront compétentes pour traiter les décisions en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3.

La mise en place se fera après la modification du décret n°88-145 concernant les agents contractuels.

---

#### Cas de saisie de la commission consultative paritaire

---

#### Pour la discipline

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

- ▶ *article 36-1 du décret n°88-145*

#### Non renouvellement de contrat

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

- ▶ *article 38-1 du décret n°88-145*

#### Pour le licenciement

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

- 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

- ▶ *Article 42-2 du décret n°88-145 créé par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, art. 49.*