



Agents contractuels

Mis à jour le 31/07/2025

GUIDE DES AGENTS CONTRACTUELS

SOMMAIRE

01 - Droits et obligations

- 01 - 1 Droits, obligations et protections
- 01 - 2 Entretien professionnel
- 01 - 3 Cumul

02 - Recrutement

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

♦ Dispositifs dérogatoires

- 02 - 5 - 1 Parcours d'accès aux carrières de la FPT - PACTE – catégorie C
- 02 - 5 - 2 Contrat d'accompagnement aux concours – catégorie A ou B

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 - 0 Conditions d'ouverture des droits à congés
- 05 - 1 Congé de proche aidant
- 05 - 2 Autorisations d'absence pour événements 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 de l'enfant
- 05 - 8 Congé de naissance ou d'adoption
- 05 - 9 Congé d'adoption
- 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 05-16/05-17/05-18)
- 05 - 20 Absence 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 compétences
 - 05-21-4 Congé pour validation des acquis de l'expérience
 - 05-21-5 Compte personnel de formation
 - 05-21-6 Compte d'engagement citoyen
 - 05-21-7 Formation d'intégration et de professionnalisation

06 - Temps partiel

- 06 - 1 Temps partiel
- 06 - 2 Temps partiel de droit annualisé aménageable à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

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 indéterminée

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

09 – Discipline et suspension

- 09 - 1 Discipline
- 09 - 2 Suspension

10 - Fin 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 légal d'ouverture du droit à la retraite

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

10 - 3 - 3 Capital décès

10 - 3 - 4 Indemnité de fin de contrat

11 – Commissions consultatives paritaires

11 - 1 Commissions consultatives paritaires

01 – DROITS ET OBLIGATIONS



01 – 1 DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS

Références :

► *Code général de la fonction publique*

- Les droits
-

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

► *Code général de la fonction publique*

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 (art. L111-1 du Code général de la fonction publique).
- Protection contre les discriminations : l'agent contractuel ne peut être l'objet de discriminations en raison de ses opinions - politiques, syndicales, philosophiques, religieuses - de son origine, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, patronyme, situation de famille ou de grossesse, apparence physique, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une race, état de santé ou handicap (article L131-1 du Code général de la fonction publique).
- Protection contre les discriminations liées au sexe (art. L131-2 et L. 131-3 du Code général de la fonction publique)
- Protection des lanceurs d'alerte (art. L135-1 à L135-5 du Code général de la fonction publique)
- Droit à la protection contre le harcèlement sexuel et moral (art. L133-1 à L133-3 du Code général de la fonction publique)
- Interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique (art. L111-2 du Code général de la fonction publique)
- Droit d'exercice d'une activité syndicale (art. L113-1 du Code général de la fonction publique)
- Droit de grève (art L114-1 du Code général de la fonction publique)
- 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. L134-1 à L134-8 du Code général de la fonction publique)
- Limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions (art. L125-1 du Code général de la fonction publique)
- Droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (art. L136-1 du Code général de la fonction publique)

Thème 01

- Garanties relatives 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. L137-1 à L137-4 du Code général de la fonction publique)
 - Droit à la rémunération après service fait (art. L115-1 du Code général de la fonction publique)
 - Droit à la formation tout au long de sa vie (art. L115-4 du Code général de la fonction publique)
- 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 fixées par la loi

- Obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité (art. L121-1 du Code général de la fonction publique)
- Obligation de neutralité (art. L121-2 du Code général de la fonction publique)
- Respect du principe de laïcité (art. L121-2 du Code général de la fonction publique)
- Obligation de prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouverait (art. L121-4, L121-5 et L122-1 du Code général de la fonction publique)
- Lorsque l'emploi l'impose : obligation de déclaration d'intérêts, de situation patrimoniale et de gestion des instruments financiers par un tiers (art. L122-2 à L122-22 du Code général de la fonction publique)
- Devoir de respect des règles de cumul d'activités (art. L123-1 à L123-10 du Code général de la fonction publique)
- Devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle (art. L121-6 et L121-7 du Code général de la fonction publique / art.1-1, II du décret n°88-145)
- Devoir d'information du public. 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 (art. L121-8 du Code général de la fonction publique)
- Devoir d'obéissance hiérarchique (art. L121-10 du Code général de la fonction publique / art.1-1, II du décret n°88-145)
- 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 (art. L125-1 et L530-1 du Code général de la fonction publique).

-
- 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, congé pour formation, congé de représentation, congé de maladie, congé de grave maladie, congé pour accident du travail, congé pour maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé pour certains événements familiaux, et du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées :

- pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération,
- pour l'ouverture des droits liés à la formation,
- pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers,
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

► *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. L136-1 du Code général de la fonction publique*

01 – 2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Référence :

- ▶ *article 1-3-I du décret n°88-145*

Sont concernés les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent en contrat à durée indéterminée ou en CDD, y compris les agents recrutés par un contrat de projet, 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.

Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

A NOTER : il est préconisé de procéder à un « entretien professionnel » pour les contractuels recrutés en CDD dont la durée est inférieure à 1 an.

- **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**

Il 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 révision du compte rendu de l'entretien professionnel par l'agent 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.

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 :

- ▶ *Code général de la fonction publique article L123-1 à L123-10.*
- ▶ *Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique*

-
- Cumul d'emplois
-

Le cas du cumul d'emplois

RAPPEL :

- ▶ *Aux termes de l'article L123-1 du Code général de la fonction publique, « L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8. ».*

Ce principe supporte des exceptions.

Certaines activités sont totalement libres :

- la gestion du patrimoine personnel : les agents contractuels 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 (Article L.123-3 du Code Général de la Fonction Publique)

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 public 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, ou à temps non complet ayant une quotité de travail > 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 des activités accessoires susceptibles d'être autorisées figure à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

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 $\leq$ à 24h30 : il peut exercer une activité privée, même en dehors de la liste de l'article 11 précitée, sur simple déclaration 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.

02 - RECRUTEMENT



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

Références :

- Articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24, L333-1, L333-12, L343-1, L352-4 du Code général de la fonction publique.

Cas de recrutement

Références juridiques Loi n°84-53 du 26-01-84	Hypothèses possibles	Durée d'engagement	Acte d'engagement	Publicité du poste
Article L332-23	1° Accroissement temporaire d'activité	1 an maximum sur une période de 18 mois	Contrat Réf : 11-26	NON
Article L332-23	2° Accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum sur une période de 12 mois	Contrat Réf : 11-23	NON
Article L332-24	Contrat pour mener à bien un projet ou une opération identifiée. <i>A l'expiration d'un délai 1 an le contrat peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.</i> <i>La durée du contrat n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI, en application de l'article L332-10 du CGFP.</i>	1 an minimum, 6 ans maximum ou prend fin avec la réalisation du projet.	Contrat Réf : 11-27	OUI
Article L332-13	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents sur des emplois permanents en raison d'un : . temps partiel . détachement de courte durée . disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales . détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours		Contrat Réf : 11-24	NON

	donnant accès à un corps ou cadre d'emplois, . congé pour invalidité temporaire . congé de proche aidant . congé annuel . congé maladie, de grave maladie, de longue maladie, de longue durée . temps partiel thérapeutique . congé maternité . congé adoption . congé de paternité et d'accueil de l'enfant . congé de formation professionnelle . congé pour validation des acquis de l'expérience . congé pour bilan de compétences . congé pour formation syndicale avec traitement . congé avec traitement pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation . congé non rémunéré pour participer aux activités des organismes de jeunesse et d'éducation populaire . congé pour siéger comme représentant d'une association . congé parental . congé de présence parentale . congé de solidarité familiale . service civil ou national . rappel ou maintien sous les drapeaux . participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire. <i>Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent</i>			
--	---	--	--	--

Article L332-14	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (doit être ouvert aux contractuels dès la publicité de l'avis – art.2-3 décret n°88-145)	1 an maximum Renouvelable dans la limite de 2 ans maximum	Contrat Réf : 11-25	OUI
Article L332-8	Emplois permanents occupés par des agents en CDD : 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ; (Le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire autorise le recrutement d'un candidat contractuel. Applicable également pour le renouvellement art. 2-3 II du décret n°88-145) 3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ; 4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ; 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% 6° Pour les emplois des communes de moins de 2000 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. 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. (doit être ouvert aux contractuels dès la publicité de l'avis art.2-3 du décret n°88-145)	3 ans maximum Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum, à l'issue il est reconduit en CDI <i>(art. L332-12 : lors du recrutement d'un agent déjà en CDI dans son ancienne collectivité, dans la FPE ou dans la FPH, la collectivité d'accueil peut lui maintenir par décision expresse son CDI, si l'agent exerce des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique).</i>	Contrat Réf : 11-28 Réf : 11-29 Réf : 11-29 bis Réf : 11-29ter Réf : 11-29 quater Réf : 11-29 quinquies	OUI

Article L352-4	Personnes en situation de handicap		Contrat Réf : 11-32	OUI
Article L343-1	Emploi fonctionnel de direction Régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants <i>(les personnes nommées à ces emplois devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. L'accès à ces emplois n'entraîne pas la titularisation ni un droit au CDI)</i>		Contrat Réf : 11-45	OUI
Article L333-1	Collaborateur de cabinet Les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté (art. 6 du décret n°87-1004)		Contrat Réf : 11-34	NON
Article L333-12	Collaborateur de groupe d'élus Sont concernés les communes et communautés urbaines de plus de 100 000 habitants, les départements et régions.		Contrat Réf : 11-44	OUI

Lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L332-8 ou L332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **il peut être** nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article L313-4 n'est pas applicable. (Article L327-5 CGFP).

La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance.

Formation obligatoire :

Les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 doivent suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article L. 422-21 à l'exception de ceux recrutés pour une durée inférieure à un an (article L422-28 du code général de la fonction publique).

Application de l'article L332-14 du Code général de la fonction publique

Dans le cadre du recrutement 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, lorsque 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^{er} est applicable :

- 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 L445-1 du code général de la fonction publique*
- 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 des articles L326-10 à L326-19 du code général de la fonction publique et dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005.
- Aux assistants maternels et assistants familiaux (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

L'article 1^{er} 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.

◆ La notion de vacataire

Il n'existe pas de définition légale ou réglementaire de la vacation.

La notion de vacataire est donc jurisprudentielle. Celle-ci est issue de l'arrêt « Planchon » du Conseil d'Etat, en date du 23 novembre 1988 (CE, req n°59236) et a fait l'objet de nombreuses jurisprudences depuis.

Ainsi, trois conditions cumulatives caractérisent cette notion :

- **la spécificité dans l'exécution de l'acte** : l'agent est engagé pour une mission précise, pour un acte déterminé.
- **la discontinuité dans le temps** : les missions concernées correspondent à un besoin ponctuel de la collectivité.
- **La rémunération est liée à l'acte** pour lequel l'agent a été recruté.

Dès lors, l'emploi pour lequel est recruté le vacataire ne peut correspondre à un besoin permanent de l'administration.

- *Si L'une des conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme un vacataire mais comme un agent contractuel régi par le décret n°88-145 du 15/02/1988.*

QR Sénat 05179 du 23/08/2018

◆ Le recrutement d'un vacataire

En premier lieu, une délibération sur les conditions de la vacation est nécessaire.

Celle-ci doit préciser le caractère temporaire de l'emploi, son caractère complet ou non complet au regard de la durée hebdomadaire du temps de travail et enfin déterminer les conditions de la rémunération.

Cette rémunération semble pouvoir faire l'objet d'un forfait (à la journée ou la demi-journée) ou bien correspondre à un taux horaire fixé par la collectivité (librement ou en rapport à des barèmes existants.)

En second lieu, la collectivité recrute le vacataire au moyen d'un contrat.

Ce contrat doit préciser l'identité de l'agent, la nature de l'acte ainsi que le montant de la rémunération.

Les vacataires sont affiliés au régime général et à l'IRCANTEC. Pour autant, ils ne peuvent bénéficier des dispositions applicables aux agents contractuels, notamment en matière de congés (annuels, maladie...) ou encore de formation (article 1er du décret n°88-145).

◆ Limite d'âge

L'article 6-2 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 précise que la limite d'âge applicable aux agents contractuels n'est pas opposable aux personnes qui accomplissent une mission ponctuelle en l'absence de tout lien de subordination juridique, les vacataires n'y sont donc pas soumis (QE Sénat n°24559 du 30 septembre 2021).

Précisions sur le motif « absence de cadre d'emplois » (jurisprudences et réponses ministérielles)

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
- Un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé dans l'emploi de collaborateur de groupe d'élus qui possède un caractère non permanent et ne peut donner lieu à titularisation.
 - QR JO du Sénat 02/11/2017

- 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^{er} 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
-

♦ **Aucun agent contractuel ne peut être recruté :**

- Article 2 du décret n°88-145

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 de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement.

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 conseils 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 par **les articles L321-2, L321-3, L324-4 et L513-16 du code général de la fonction publique**.

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 d'un Etat membre de l'Union européenne autre 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, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.
- les ressortissants d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui ne fait 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 **par contrat** est ouvert aux ressortissants étrangers hors zone euro sous réserve de posséder un titre de séjour en cours de validité.

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

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.

-
- 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 de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ».

L'aptitude physique est appréciée :

- Par un médecin agréé chargé de constater que l'agent n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité incompatible avec l'exercice des fonctions postulées.
- Ou par un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire ou un médecin exerçant dans un établissement public de santé.
 - *Articles 1 et 10 du décret n°87-602*
- A titre facultatif, le médecin du travail 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
 - 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)

La limite d'âge des agents contractuels est fixée à 67 ans, sauf exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales (articles L556-11 à L556-13 du code général de la fonction publique).

Cependant l'agent peut, sur autorisation, être **maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans**. Le refus d'autorisation doit être motivé.

Par dérogation, la limite d'âge des agents contractuels recrutés en qualité de **médecin de prévention ou de médecin du travail** est fixée à **73 ans**.

-
- 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 L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24 du Code général de la fonction publique.

-
- Cas de recrutement

Les articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24 du Code général de la fonction publique énumèrent 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 L415-1 du code général de la fonction publique).

-
- Procédure de création de poste
-

Emplois permanents

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

Si l'emploi est créé en application de l'article L332-8 du CGFP

- 1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;
- 3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
- 4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
- 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 6° 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 ;
- 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

La délibération doit comporter, sous peine d'illégalité, en application de l'article L313-1 du CGFP :

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
la catégorie hiérarchique	le niveau de recrutement (diplôme, niveau scolaire, expérience)
Le niveau de rémunération	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 Temps complet 35/35 ^{ème} – temps non complet/35 ^{ème}

Précision

Les emplois permanents sont créés par délibération et sont, par principe, pourvus par des fonctionnaires (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 contractuels 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 d'activité - article L332-23 2°
- Accroissement temporaire d'activité - article L332-23 1°
- Contrat de projet – article L332-24
- Collaborateur de cabinet - article L333-1
- Collaborateur de groupe d'élus - article L333-12

Modification du tableau des effectifs (si emplois permanents).

Inscription budgétaire des crédits nécessaires au paiement de la rémunération.

- *Article L313-1 du code général de la fonction publique*

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

-
- Déclaration de vacance d'emploi

L'article L313-4 du code général de la fonction publique dispose que lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent. Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance.

Une déclaration de vacance d'emploi est également nécessaire pour le recrutement par un contrat de projet et sur des emplois de direction.

- *Article 2-2 du décret n°88-145/ 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 un accroissement temporaire d'activité, un accroissement saisonnier d'activité, ainsi qu'au remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents.
 - *Articles L332-23/ L332-13 du code général de la fonction publique*
- Lorsqu'un emploi est susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade
 - *Art. L313-4 du code général de la fonction publique*
- Les emplois de collaborateur de cabinet (QE n°36696 JO. AN. du 29 avril 1991)
- La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L332-14 ou L332-8 du code général de la fonction publique avant le terme de leur contrat en cas de réussite au concours n'est plus une obligation mais une faculté pour l'employeur. La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi concerné, ni de sa publicité (article L327-5 du code général de la fonction publique)

♦ La publicité des vacances de poste : durée minimale

Le décret n°2019-1414 relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la Fonction Publique ouverts aux agents contractuels, en son article 2 IV prévoit un délai de recueil des candidatures qui ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance, sauf urgence.

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 légalité 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

◆ L'avis de vacance

- L'avis de vacance doit être accompagné d'une fiche de poste qui doit détailler les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel. Elle indique les pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt. (Article 2 III du décret n°2019-1414)

◆ Les critères d'appréciation des candidatures

- Ils portent sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions. L'autorité territoriale peut écarter toute candidature qui ne correspond pas au profil recherché au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise (article 1 IV du décret n°2019-1414)

-
- La procédure de recrutement
-

- Les modalités de recrutement à respecter :

- 1/ Accuser réception de chaque candidature et en vérifier la recevabilité
- 2/ Analyser les candidatures afin d'établir une liste des candidats convoqués à un entretien de recrutement (possibilité d'organiser plusieurs entretiens). **L'entretien peut être organisé en visioconférence dans les conditions fixées par le décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017.**

Obligation d'information des candidats :

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-1 à L. 121-3, au chapitre III du titre II du livre Ier et aux articles L. 124-4, L. 124-5, L. 124-7 à L. 124-23 et L. 124-26 du code général de la fonction publique et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. (Article 2-8 du décret n°88-145)

- 3/ L'entretien est conduit par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale.

A l'issue, la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens devra établir un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

Cas spécifique des emplois de direction : l'entretien est conduit par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale.

- 4/ Etablir un procès-verbal
- 5/ Fin de la procédure, notification par l'autorité territoriale par tout moyen approprié de la décision de rejet des autres candidatures (art. 2-10 du décret n°88-145)

◆ Exceptions :

- Les renouvellements de CDD ne sont pas concernés par ces mesures, sauf pour les recrutements basés sur l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique.
Article 2-3 III décret n°88-145
- Si recrutement en CDD, sur le fondement de l'article L332-13, d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien de recrutement
Article 2-6 II du décret n°88-145.

- Sélection et recrutement des candidats

- Sélection des candidats remplissant les conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale et recrutement dans l'emploi créé.
- Recrutement 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 un accroissement temporaire d'activité ou un 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 la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu sur le fondement des articles L332-8 ou L332-23 du code général de la fonction publique, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- Le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L411-2 du code général de la fonction publique, 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 récapitulant 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 L332-14 du code général de la fonction publique.

- 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.

-
- Délivrance d'un certificat 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.2131-2)
- 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 préalable à l'embauche (DPAE)
-

La déclaration préalable à l'embauche 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 préalable à l'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.net-entreprises.fr/declaration/dpae/#lessentiel>

02 – 4 PERIODE D’ESSAI

Référence :

- ▶ *Article 4 du 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 signature.

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.

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

- Le licenciement **au 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*
 - *Article 4 du décret n°88-145*
- Le licenciement **au terme de la période d'essai** prévue au contrat n'a pas à être motivé.
 - *CAA Marseille 97MA05494 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 contractuels 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*
- *QE n°06361 publiée dans le JO Sénat du 26/07/2018 – page 3811*

Jurisprudences :

Pour les Jours RTT : Cass.soc. du 11 septembre 2019 n°17-21.976 FP-PB

Pour les Congés payés : Cass.soc. du 22 mai 2002 n°00-44.368 D, Cass.soc. du 5 mars 1997 n°94-40.042 PB.

Pour un congé sans solde : Cass.soc. du 23 mai 2007 n°06-41.338 D.

Pour un accident du travail : Cass.soc. du 12 janvier 1993 n°88-44.572 PB.

Pour accident de trajet : Cass.soc. du 4 avril 2012 n°10-23.876 D.

Pour un arrêt de maladie ordinaire : Cass.soc. du 16 mars 2005 n°02-45.314 D.

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

	Licenciement	
	En cours de période d'essai	A l'expiration d'une période d'essai
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. ¹	Pas d'interdiction de licencier un agent en état de grossesse, ² SAUF s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même. ³
Motivation	Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé	Motivation non obligatoire (confirmé par l'article 4 du décret n°88-145).
Entretien obligatoire 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 ⁴	L'agent doit pouvoir consulter son dossier ⁴
Indemnité de licenciement	Pas d'indemnité de licenciement à verser.	
Indemnité compensatrice de congés payés	Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. ⁵	
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. ⁶	

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 - articles L121-1 et L121-2 du CRPA

5 - article 5 du décret n°88-145 et article 5-2 du décret n°85-1250

6 - article L2131-2 5° du CGCT

-
- Modèles (au terme 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 àH 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.

NB : envoi en recommandé avec demande d'acté 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 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 àh 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
- 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.

**02 – 5 – 1 PARCOURS D'ACCES AUX
CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (PACTE)
CATEGORIE C**

02 – 5 – 1 PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (PACTE)

Références :

- ▶ Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, et la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (JO du 03/08/2005)
- ▶ Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (JO du 04/08/2005)
- ▶ Code général de la fonction publique, articles L326-10 à L326-19

• Objectifs

- Diversifier le recrutement au sein de la fonction publique et intégrer des personnes éloignées de l'emploi par alternance.

• Les bénéficiaires

♦ Pour pouvoir accéder au PACTE, les personnes devront obligatoirement :

- Etre âgés de vingt-huit ans au plus
- Etre sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ou avec un niveau de qualification inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.
- L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.
- Les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, peuvent être recrutées selon les mêmes modalités.

• Emplois concernés

- Tous les emplois relevant des cadres d'emplois du niveau de la catégorie C de la fonction publique territoriale.

♦ Quota

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



- Le nombre de postes offerts au recrutement, au titre d'une année, ne peut être inférieur à 20 %, arrondi à l'entier inférieur, du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et par la voie du recrutement sans concours mentionnée au 3° de l'article L. 326-1.

Dans la fonction publique territoriale, les postes pris en compte au titre de ce même article sont ceux à pourvoir dans les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés (article L326-19 du code général de la fonction publique).

- Rémunération

- ◆ La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à :
 - Moins de 21 ans : 55% du minimum de traitement
 - 21 ans et plus : 70% du minimum de traitement

Article 5 décret n°2005-904

NB : La modification du salaire due à l'âge s'applique à compter du premier jour du mois suivant celui de l'anniversaire.

Outre la rémunération précitée, l'agent a le droit au versement de l'indemnité de résidence, du SFT, et le cas échéant des indemnités liées aux obligations de service (travail de nuit, dimanche et jour férié).

- L'organisation des opérations préalables au recrutement

- L'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée aux Centres de Gestion de la FPT ou aux collectivités territoriales et établissements publics non affiliés au CDG.
-

- Modalités de sélection et de recrutement

- ◆ **L'ouverture du poste**

L'assemblée délibérante doit nécessairement créer des emplois vacants pour pouvoir recruter des agents avec ce type de contrats. La conclusion du contrat est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

- La publicité du poste

L'avis de recrutement précise le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces

avis mentionnent que seront seuls convoqués à l'audition les candidats préalablement retenus par la commission.

Ces avis sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

- Dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats ;
- Dans les agences locales pour l'emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de ce ou de ces mêmes départements pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi et notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales, les maisons pour l'emploi ;
- Ces avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices du recrutement.

L'organisation des opérations de recrutement

- Opération de sélection
-

L'examen des candidatures transmises par les services de pôle emploi est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité responsable des opérations préalables au recrutement.

Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant de la ou des collectivités ou du ou des établissements publics dans lesquels des postes sont à pourvoir, ainsi qu'une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements publics, qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions composées d'au moins trois membres relevant des catégories mentionnées au deuxième alinéa.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés qui, lorsque le nombre des candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement.

Le recrutement est effectué par l'autorité territoriale

Les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés dans le cas où un poste deviendrait vacant dans les dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

- Le tuteur

- La collectivité qui recrute désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur, qui doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.
- Le tuteur peut accompagner au maximum 2 agents.
- A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement
- L'administration accorde au tuteur la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle veille à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.

- Le contrat de droit public

- ◆ **La durée des contrats**

- La durée des contrats ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

- ◆ **La période d'essai**

- Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de la collectivité ou de l'établissement mentionne les motifs de fin de contrat. Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

- ◆ **Le terme du contrat**

- Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.

◆ Temps de travail

- L'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de la collectivité. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif. L'agent sera recruté à temps plein lors de la titularisation.

• La maladie – protection en cas de grave maladie

- L'agent, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de dix-huit mois même lorsqu'il ne remplit pas la condition de 3 années de service. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.
- En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité territoriale sur avis émis par le comité médical saisi du dossier. La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.
- La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

• Congé sans rémunération

L'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

• La formation

- Elle s'effectuera sur le domaine d'activité en rapport avec l'emploi occupé pendant le contrat et être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- La durée totale de la formation ne peut être inférieure à 20% de la durée totale du contrat.
- Les formations peuvent être effectuées par des stages et des actions de formations organisés par le CNFPT.

• La commission de titularisation

◆ Constitution de la commission

- A l'instar de la commission de sélection, pour les collectivités affiliés au Centre de Gestion, c'est le Président du Centre qui la forme et en désigne les membres.
Toutefois, elle est nécessairement présidée par un représentant de l'autorité territoriale qui a ouvert le poste.
Les deux autres membres, désignés par le Président du Centre de gestion, sont choisis pour leurs compétences, dont une au moins, est extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

◆ Les missions de la commission

- Dans le cadre de la procédure de titularisation, elle émet un avis d'aptitude à occuper les fonctions dans le cadre d'emplois au vu du dossier de l'agent et après entretien avec celui-ci. Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale procède à sa titularisation. Si tous les avis sont positifs, l'autorité semble donc avoir compétence liée et ne peut que titulariser. (Article 19 du décret n°2005-904).
- La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés énumérés au dernier alinéa de l'article L. 326-14.
- La titularisation est subordonnée à la souscription par l'agent d'un engagement de servir.

**02 – 5 - 2 RECRUTEMENT EN CDD A TITRE
EXPERIMENTAL EN VERTU DE L'ARTICLE 167
DE LA LOI N°2017-86 POUR UNE DUREE DE
SIX ANS A COMPTER DU 29 JANVIER 2017
CATEGORIE A OU B**

**CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT
AUX CONCOURS**

02 – 5 - 2 CDD A TITRE EXPERIMENTAL CATEGORIE A OU B – CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT AUX CONCOURS

Références :

- ▶ *Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, notamment son [article 167](#)*
- ▶ *Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique*

• Objectif

- Diversifier le recrutement au sein de la fonction publique et permettre de suivre une formation en alternance afin de se présenter à un concours de la catégorie A ou B.
-

• Les bénéficiaires

- **Les jeunes sans emploi de 28 ans au plus**, en priorité ceux résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint- Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
 - **Les demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus**, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre- et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé.
-

• Emplois concernés

- Tous les emplois permanents du niveau de la catégorie **A et B**.

L'organisation des opérations de recrutement

• Modalités de sélection et de recrutement

- Le recrutement a lieu après une procédure de publicité et de sélection, qui est organisée (art. 9 décr. n°2017-1471 du 12 oct. 2017) :
 - par le centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés,
 - par les collectivités ou les établissements eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés.

♦ Ouverture du poste : emploi permanent de catégorie A ou B vacant

♦ Dispositions particulières concernant la publicité :

- Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire A ou B, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis mentionnent que

seuls sont convoqués à l'entretien de recrutement les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

- Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :
 - Sur le site internet et dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats.
 - dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales et les maisons de l'emploi.

♦ Le dossier de candidature

- Le dossier est composé d'un curriculum vitae, d'une copie des diplômes détenus, d'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et de tous éléments permettant à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi.
- L'âge du candidat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

♦ L'examen des candidatures

- L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement. (par exemple le CDG)
- La commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute et un représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir.
- Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés. La commission entend les candidats sélectionnés. L'entretien, dont la durée ne peut être inférieure à vingt minutes, débute par une présentation du parcours et des motivations du candidat. A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui détient le pouvoir de recrutement. La commission établit une liste complémentaire qui demeure valable un an après son établissement.

• Le tutorat

- Pour chaque agent recruté, l'autorité territoriale désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum dans l'administration qui recrute. Le tuteur assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent décret ou à un autre titre, à l'égard de plus de deux agents. A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

• Le contrat

♦ La forme du contrat

- C'est un contrat de droit public

♦ La durée du contrat

- La **durée** du contrat ne peut être inférieure à **douze mois ni supérieure à deux ans**. Le contrat peut être **renouvelé**, dans la **limite d'un an**, lorsque la personne a échoué aux épreuves du concours auquel elle s'est présentée. Le contrat **peut être prolongé** dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail.

◆ Période d'essai

- Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter, sans indemnité ni préavis, ou par l'agent, sans préavis.
- La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à deux mois.
- **La rupture du contrat** est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique les motifs de la fin du contrat.
- Au terme de la période d'essai, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une affectation inadéquate, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

◆ Le contrat précise

- La date d'effet et la définition du poste occupé
- La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- La durée du contrat ;
- Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;
- Les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre le dispositif de formation proposé ;
- L'obligation de l'agent à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé.

◆ Rupture du contrat

- Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat.
- En cas de faute disciplinaire l'autorité territoriale applique la procédure des articles 36-1 et 37 du décret n°88-145 soit :
 - La consultation de la CCP, (pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme)
 - La communication du dossier individuel et documents annexes,
 - La possibilité de se faire assister par un défenseur de son choix,
 - La motivation de la sanction
- En cas de licenciement l'autorité territoriale applique la procédure des articles 40, 41, 42, 42-2 du décret n°88-145.
- L'agent peut démissionner dans les conditions prévues à l'article 39 du décret n°88-145

◆ Services accomplis

- Les services accomplis par les agents au titre de ces contrats sont assimilés à des services effectués dans des emplois occupés en application de l'article L332-8 du code général de la fonction publique pour l'application des dispositions relatives au droit à la « CDIisation » des agents contractuels occupant à titre permanent des emplois permanent.
- Article 17 décret n°2017-1471

◆ Les obligations du bénéficiaire du contrat

- Dans le cadre du contrat, l'agent à l'obligation d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, il doit suivre la formation qui lui est dispensée, il doit se présenter au concours de recrutement pour accéder au cadre d'emplois de la catégorie A ou B correspondant à l'emploi occupé.
- Ces obligations sont inscrites dans le contrat de recrutement.
- En cas de non-respect de ces engagements, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat.

• Rémunération

- Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n°2017-1471, la rémunération sera d'un montant équivalent à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé. La rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

• Temps de travail

- L'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service d'affectation. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

• Congé sans rémunération

- L'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

• La formation

- L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé.
- La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée par l'administration d'emploi. La formation peut être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formation organisées par l'administration d'emploi. Dans la fonction publique territoriale, la formation peut être assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours.
- Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent.
- La durée du parcours de formation est comprise entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent.

• Le comité technique

- Un bilan de l'expérimentation est présenté tous les ans aux comités techniques compétents, il mentionne notamment le nombre d'agents chargé du tutorat des bénéficiaires, les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

03 - REMUNERATION

03 – 1 REMUNERATION

Référence :

- ▶ *Code général de la fonction publique, notamment les articles L115-1, L711-1, L713-1, L713-2, L714-4 et L714-5*
- ▶ *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*

-
- Les principes
-

La rémunération est due aux agents contractuels de droit public, après service fait (art. L115-1 code général de la fonction publique). 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

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice et l'expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

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 du décret n°88-145 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
- 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^{er} 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 ou sur un autre grade voire une autre catégorie 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^{er} 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^{er} 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 contrat

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 L. 332-8 du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, 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 vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

- Agent en CDD – occupation permanente d'un emploi permanent (article L332-8 CGFP)

Pour les agents en CDD auprès du même employeur, 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 vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

- **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 de traitement
-

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 annuels et fin de l'engagement
-

Si l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. Celle-ci est calculée comme suit :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

▶ *Article 5 du décret n°88-145 et article 5-2 du décret n°85-1250*

-
- 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 : agent contractuel recruté en qualité de travailleur handicapé en application du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996.

-
- Prime de précarité – Article L554-3 du code général de la fonction publique et article 39-1-1 du décret n°88-145
-

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats (compte tenu des éventuels renouvellements) sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale est inférieure à un plafond, fixé à deux fois le montant brut du SMIC. Elle n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

Toutefois l'indemnité n'est pas due lorsqu'au terme du contrat, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Elle n'est pas non plus due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, avec une rémunération au moins équivalente.

► *Applicable au 1er janvier 2021*

◆ Sont concernés :

- Contrats sur emploi permanent : articles L332-8, L332-13 et L332-14 du code général de la fonction publique
- Accroissement temporaire d'activité

◆ Sont exclus :

- Accroissement saisonnier d'activité
- Contrat de projet
- Agents nommés stagiaires
- Agents dont le contrat est renouvelé ou bénéficiant d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale (si la durée totale d'engagement reste inférieure à un an à l'issue du renouvellement, la prime sera due à l'échéance de ce dernier)
- Agents refusant un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente.

-
- Le cas particulier des collaborateurs de cabinet
-

Eléments de la rémunération

L'autorité territoriale détermine 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^{er} 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 %	98.25 % du brut imposable y compris les avantages en nature Sauf cas particuliers
CSG déductible (1)		6,80%	
RDS		0,50 %	
Contribution solidarité autonomie (2)	0,30 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Maladie maternité (14)	13.00%		
Allocations familiales (13)	5,25 %		
Accident du travail (3)	1,79%		
Versement transport (4)	<u>Variable</u>		
Fonds national d'aide au logement	0,10 %		Brut imposable y compris les avantages en nature à concurrence du plafond de la Sécurité sociale, pour les collectivités de moins 50 agents
Fonds national d'aide au logement (5)	0,50%		Brut imposable y compris les avantages en nature sur la totalité de la rémunération si la collectivité a 50 agents et plus
Vieillesse déplafonnée (7)	1,90%	0.40 %	Brut imposable y compris les avantages en nature
Vieillesse (8)	8,55%	6,90%	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable y compris les avantages en nature I
IRCANTEC tranche A (12)	4,20%	2,80%	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche B (12)	12,55%	6,95%	Différence entre la totalité de brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
ASSEDIC (9) du 1 ^{er} janvier au 30 septembre 2018	5,00%		Brut imposable y compris les avantages en nature
ASSEDIC (9) A partir du 1 ^{er} octobre 2018	4,05%		Brut imposable y compris les avantages en nature

- (1) Applicable à compter du 1 janvier 2005.
- (2) Applicable à compter du 1er juillet 2004.
- (3) Taux national variable selon les collectivités. Taux au 1^{er} janvier 2018 arrêté du 30 décembre 2017.**
- (4) Applicable aux collectivités de plus de 9 salariés.
- (5) Applicable à compter du 1 janvier 2015 - Loi n°2014-1655 du 29 décembre 2014 – article 29
- (6) **Abrogé au 1^{er} janvier 2018** - 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 dé plafonnée à compter du 1er juillet 2004.
Taux modifié au 1^{er} 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%. Au 1^{er} janvier 2015 (décret n°2014-1531) la part patronale passe à 1.80% et la part salariale 0.30%
Au 1^{er} janvier 2016 (décret n°2014-1531) la part patronale passe à 1.85% et la part salariale 0.35%
Au 1^{er} janvier 2017 (décret n°2014-1531) la part patronale passe à 1,90% et la part salariale 0.40%
- (8) Taux applicable à partir du 1^{er} janvier 2016 la part patronale passe à 8,55% et la part salariale 6,90% (Article D242-4 du code de la SS)
- (9) Pour les collectivités qui ont passé une convention avec l'UNEDIC.
- (10) Taux applicable au 1er Octobre 2017.
- (11) Abrogé
- (12) Taux applicable au 1^{er} janvier 2017
la part patronale passe à 4,20% et la part salariale 2,80% tranche A,
la part patronale passe à 12,55% et la part salariale 6,95% tranche B
- (13) Le taux de la cotisation d'allocations familiales est modifié au 1^{er} janvier 2014 par le décret n°2013-1290 du 27 décembre 2013 et est porté de 5.40% à 5.25%
- (14) décret n°2017-1891 du 30 décembre 2017 article 1^{er} taux au 1^{er} janvier 2018 13,00%**

04 – PROTECTION SOCIALE



04 – 1 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A CONGES

Agents contractuels recrutés sur l'un des fondements juridiques de l'article 1er du décret 88-145 (hors article L. 332-8 du code général de fonction publique)

Agents concernés :

Travailleur handicapé, agents transférés, PACTE, assistant maternel ou familial, accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, contrat de projet, remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels sur des emplois permanents, emplois de direction, emploi de collaborateurs de cabinet, collaborateur de groupe d'élus.

Durée de service requise :

Pour l'attribution des congés ci-dessous, la durée de service requise 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.

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

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à **congé de 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.

Agents recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de fonction publique

Pour l'attribution des congés ci-dessous, la durée de service requise 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.

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

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

Précision sur l'attribution du congé de grave maladie : 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 29-1 du décret n°88-145*

04– 2 CONGE POUR MALADIE ORDINAIRE

Référence :

► *Articles 7, 11, 12 et 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Le congé de maladie ordinaire

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel en activité bénéficie de congés de maladie ordinaire pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 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 d'ancienneté suffisante, sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- Soit placé en congé sans rémunération pour maladie, pour une durée maximale d'un an, 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 rémunération pour maladie, pour une durée maximale d'un an, 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 conseil médical.

La composition du conseil 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 3 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 tant qu'il perçoit un traitement, par analogie avec le congé de longue maladie.

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°88-145 du 15 février 1988*

Les prestations maladie - Subrogation

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 « revenu d'activité antérieur », lequel est calculé dans les conditions prévues à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale.

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 réduisant sa capacité de travail ou de revenus 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 ne soit en état de reprendre ses fonctions.

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

Afin d'apprécier le lien entre l'accident ou la maladie et le service, il n'y a pas consultation du conseil médical, compétent uniquement pour les fonctionnaires relevant du régime spécial.

L'imputabilité au service est appréciée par la caisse primaire d'assurance maladie. L'employeur est donc tenu de déclarer l'accident à la CPAM dans les 48h. Il est alors possible de formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

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
- Pendant 2 mois après un an de service
- Pendant 3 mois après trois ans de service

En l'absence de précisions, on considère que l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence tant 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 est maintenu 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 indemnités journalières de sécurité sociale.

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 CPAM.

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 premiers jours de l'arrêt de travail, à 60% du salaire journalier de référence (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 de référence (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'un 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. 434-2 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 du décret n°88-145

L'agent contractuel est réemployé dans les conditions fixées à l'article 33 du décret n°88-145 s'il est physiquement apte à reprendre son service suite à :

- un congé de maladie,
- un congé de grave maladie,
- un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- un congé de proche aidant

S'il ne peut être réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ces dispositions ne sont applicables aux agents recrutés pour une durée déterminée que si le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

► Article 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent recruté par contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

04 – 6 GESTION DE L'INAPTITUDE

Référence :

- ▶ *Article 13 du décret n°88-145*

Inaptitude temporaire

L'agent contractuel temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour 1 an maximum, pouvant être prolongé 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. A l'issue du congé sans rémunération, l'agent susceptible de bénéficier d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, peut en bénéficier.

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération :

- l'agent contractuel inapte à reprendre son service est licencié s'il ne peut être reclassé.
- l'agent contractuel apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions fixées à l'article 33 du décret n°88-145 (partie « Gestion de l'aptitude »)

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

Demande expresse de réemploi

Lorsque la durée du congé sans rémunération 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, il sera considéré comme démissionnaire.

- ▶ *Article 13-II 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 ou de maladie professionnelle, lorsqu'il a été médicalement constaté par un médecin agréé que l'agent est atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Le reclassement concerne les agents recrutés en CDI ou en CDD (lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée) sur les motifs suivants :

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2° 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 le code ;
- 3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;

- 4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
- 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 6° 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 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.

- ▶ *Article 13 III 1° du décret n°88-145*

Procédure de licenciement pour inaptitude physique définitive

L'autorité territoriale qui envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive doit convoquer ce dernier à un **entretien préalable**.

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

- Entretien préalable :

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

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**, 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 :

Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;

Un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;

Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 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 rémunération 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 rémunération 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 rémunération suivant la fin du congé de maternité, de paternité et 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*

05 – CONGES / ABSENCES

05 – CONGES / ABSENCES

05 – 0 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A CONGES

Agents contractuels recrutés sur l'un des fondements juridiques de l'article 1er du décret 88-145 (hors article L. 332-8 du code général de fonction publique)

Agents concernés :

Travailleur handicapé, agents transférés, PACTE, assistant maternel ou familial, accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, contrat de projet, remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels sur des emplois permanents, emplois de direction, emploi de collaborateur de cabinet, collaborateur de groupes d'élus.

Durée de service requise :

Pour l'attribution des congés ci-dessous, la durée de service requise 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.

- congé de maladie,
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- congé de maternité, de naissance, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

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.

Agents recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de fonction publique

Pour l'attribution des congés ci-dessous, la durée de service requise 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 pour formation professionnelle
- 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 (congé parental, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, ...)

► Article 28 du décret n° 88-145 du décret n°88-145

Pour l'attribution d'un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un 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 29-1 du décret n°88-145

05 – 1 CONGE DE PROCHE AIDANT

Références réglementaires

Article 14-4 du décret n°88-145 du 25 février 1988

Demande du bénéficiaire

- L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie définis par l'article D3142-8 du code du travail.

Modalités de mise en œuvre

Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

- 1^o Pour une période continue ;
- 2^o Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une **demi-journée** ;
- 3^o Sous la forme d'un service à temps partiel.

Conditions

L'agent contractuel adresse une demande écrite, **au moins un mois avant la date de début** du congé, à l'autorité territoriale dont il relève. En cas de **renouvellement**, il adresse sa demande **au moins quinze jours** avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

En cas de changement des dates prévisionnelles et des modalités d'utilisation choisies, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante- huit heures.

En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D3142-8 du code du travail.

Cas de suppression des délais :

- 1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- 2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- 3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent contractuel transmet, sous 8 jours, à l'autorité territoriale dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

Fin anticipée

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille
- 6° Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Il doit alors informer par écrit l'autorité territoriale au moins 15 jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

Rémunération

Le congé n'est pas rémunéré

Le sort du contrat

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34 du décret n°88-145.

► *Article 14-4 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 et article 5-2 du décret n°85-1250

► Arrêté du 21 juin 2025

L'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires (fixées par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985). Cette durée est ainsi fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services et est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Si l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

250

La rémunération mensuelle brute correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Cette rémunération tiendra compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (**exemple : CIA, prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) ...**)
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature (**exemple : Prime d'entrée dans le métier d'enseignement ...**)
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (**exemple : avantage en nature...**)
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (**exemple : indemnité de fin de contrat, prime de fin d'année instituée avant 1984...**)
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute (**exemple : indemnité d'astreinte, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit ...**)

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 L215-1 du code général de la fonction publique*

Le congé pour formation syndicale est attribué dans les conditions identiques à celles des fonctionnaires en application du décret n°85-552 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. Les décisions de rejet sont communiquées à la commission consultative paritaire lors de sa plus prochaine réunion.

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 citoyenneté que dans la limite de 12 jours ouvrables pour la même année.

05 – 5 CONGE DE REPRESENTATION

- ▶ *Articles L642-1 du code général de la fonction publique*
- ▶ *Articles 6 alinéa 2 et 32 du décret n°88-145*
- ▶ *Article 1 et 2 du décret n° 2005-1237*

Un agent contractuel peut bénéficier du congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle, accordé pour siéger dans une instance instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, lorsqu'il y représente :

- Une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
- Une mutuelle au sens du code de la mutualité.

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.

En fonction des effectifs de la collectivité ou de l'établissement, le nombre maximal de jours de congé pouvant être attribués par an 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 le congé de citoyenneté et le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables par an.

05 – 6 CONGE DE MATERNITE

► Articles 10 et 12 du décret n°88-145

L'agent contractuel a **droit** à un congé de maternité d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération.

1 ou 2 enfants (L331-3 CSS)	Naissance simple : 16 semaines	Congé prénatal : 6 semaines	Congé postnatal : 10 semaines
	Naissances multiples : 34 semaines	Congé prénatal : 12 semaines Ou Congé prénatal : 16 semaines	Congé postnatal : 22 semaines Ou Congé postnatal : 18 semaines
	Etat pathologique Grossesse : 2 semaines Couche : 4 semaines		
3^{ème} enfant ou enfant de rang supérieur né viable (L331-4 CSS)	Naissance simple : 26 semaines	Congé prénatal : 8 semaines Ou Congé prénatal : 10 semaines	Congé postnatal : 18 semaines Ou Congé postnatal : 16 semaines
	Etat pathologique Grossesse : 2 semaines Couche : 4 semaines		
		Congé prénatal : 24 semaines	Congé postnatal : 22 semaines

Naissances multiples de plus de 2 enfants nés viables (L331-3 CSS)	Etat pathologique Grossesse : 2 semaines Couche : 4 semaines		
---	--	--	--

NB : En cas de décès de la mère après la naissance, le congé est octroyé au père de l'enfant pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié (Article 7 du décret n°2021-846 et L631-4 CGFP)

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

En cas d'accouchement prématuré la durée du congé de maternité n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite du repos total prévu. (L1225-20 du code du travail)

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, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité. La période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. L'agent doit transmettre tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. (Article 5 du décret n°2021-846)

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

Journée de carence : elle ne s'applique pas aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le congé de maternité.

- ▶ Article 84 de la loi n°2019-828 modifie l'article 115 de la loi n°2017-1837

05 – 7 CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

- ▶ Articles 10 et 12 du décret n°88-145
- ▶ Article L631-9 du code général de la fonction publique
- ▶ Article L331-8 CSS

L'agent contractuel a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Il conserve l'intégralité de sa rémunération.

La durée du congé :

En cas de naissance unique : 25 jours calendaires

En cas de naissance multiple : 32 jours calendaires

Ces durées s'appliquent aux enfants nés à compter du 1er juillet 2021 où nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date.

Les conditions :

4 jours calendaires consécutifs doivent obligatoirement être pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 ou 28 jours restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Ils doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

L'agent doit prévenir l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congé au **moins un mois** avant le début de chacune d'elles.

En cas de naissance avant la date prévisionnelle d'accouchement, lorsque l'agent souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il doit en informer sans délai son employeur.

Le report du congé en cas :

- D'hospitalisation de l'enfant : le délai de 6 mois court à compter de la fin de l'hospitalisation
- De décès de la mère : le délai de 6 mois court à compter de la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.

► *Décret n°2021-574 du 10 mai 2021 pris en application de l'article 73 de la loi n°2020-1576*

05 – 8 CONGE DE NAISSANCE OU POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

► *Articles 10, 12 du décret n°88-145*

► *Articles L631-6 et L631-7 du code général de la fonction publique*

► *Code du travail, article L.3142-1 et L.3142-4*

Ce congé de 3 jours ouvrables est accordé de droit :

- Pour chaque naissance au père et, le cas échéant, au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;
- Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; il est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté (article L631-7 du CGFP).

Pendant ce congé, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

05 – 9 CONGE D'ADOPTION

► *Article 10 du décret n°88-145*

► *Article L631-8 du code général de la fonction publique*

► *Article L1225-37 du code du travail*

► *Article L1225-40 du code du travail*

L'agent contractuel en activité, à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption, a droit à un congé d'adoption d'une durée égale à celle prévue par le code du travail. Il conserve l'intégralité de sa rémunération.

Le droit au congé d'adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents.

Le congé peut être réparti entre les deux parents :

◆ **Article L1225-40 du code du travail**

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples. Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines prévue à l'article L. 1225-37. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Durée du congé d'adoption

◆ **le congé n'est pas partagé entre les parents, moins de 2 enfants déjà à charge :**

- 16 semaines en cas d'adoption d'un enfant
- 22 semaines en cas d'adoption de plusieurs enfants

◆ **le congé n'est pas partagé entre les parents, au moins 2 enfants déjà à charge :**

- 18 semaines en cas d'adoption d'un enfant
- 22 semaines en cas d'adoption de plusieurs enfants

◆ **le congé est partagé entre les parents, moins de 2 enfants déjà à charge :**

- 16 semaines + 25 jours en cas d'adoption d'un enfant
- 22 semaines + 32 jours en cas d'adoption de plusieurs enfants

◆ **le congé est partagé entre les parents, au moins 2 enfants déjà à charge :**

- 18 semaines + **25** jours en cas d'adoption d'un enfant
- 22 semaines + **32** jours en cas d'adoption de plusieurs enfants

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 avec demande d'avis de réception 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 1 an** à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a 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 et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

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

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé et le renouvellement doit être demandé **un mois** au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

En cas de naissance, il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, 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, par exemple en cas de diminution des revenus du ménage.

Nouvelle naissance ou adoption

- Si une nouvelle naissance ou adoption intervient lors du congé parental, l'agent a droit à un nouveau congé parental d'une durée :
 - de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer du nouvel enfant s'il est âgé de moins de trois ans ;
 - d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant s'il est âgé de trois ans ou plus et de moins de 16 ans.
- La demande doit être formulée 2 mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Contrôle par l'autorité territoriale

- L'autorité territoriale peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent est réellement consacrée à élever l'enfant. Dans le cas contraire, il peut être mis fin au congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Ancienneté

- La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le décret n°88-145 et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique (article 14 IV décret n°88-145).

Réemploi

- Suite à un congé parental, l'agent contractuel est **réintégré de plein droit, au besoin en surnombre**, dans son ancien emploi ou dans 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. Il 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 du contrat.

► *Articles 33 et 34 du décret n° 88-145*

Situation de l'agent :

L'agent en congé parental ne perçoit pas de rémunération. En revanche, s'il en remplit les conditions d'attribution, il pourra percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), versée par la caisse d'allocations familiales.

-
- 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*

05 – 12 CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- ▶ *Article 14-2 du décret n°88-145*

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé, accordé de droit à l'un des deux parents, est ouvert lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Demande :

Le congé de présence parentale est accordé **sur demande écrite** de l'agent adressée à l'autorité territoriale, au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation.

La demande est accompagnée d'un **certificat médical** qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai de l'agent, aucun délai ne s'applique.

Durée du congé :

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée du congé est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.

Modification du traitement de l'enfant :

Lorsque la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen dans les conditions et selon les modalités et la périodicité prévues au second alinéa de l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale et par les dispositions réglementaires prises pour son application, l'agent transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

Renouvellement du droit à congé (en cours de période):

Lorsque le nombre maximal de jours de congé de présence parentale est atteint avant le terme de la période de 36 mois, le congé peut être **renouvelé une fois** au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une **nouvelle période de 36 mois**. L'agent doit présenter une demande de renouvellement, accompagnée d'un nouveau certificat médical, dans les mêmes conditions que la demande initiale (précitées). Il joint un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au 2^e alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions réglementaires prises pour son application.

Nouveau droit à congé (au terme de la période) :

A l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions précitées sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- 1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- 2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- 3° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Rémunération :

Pendant le congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré.

Droit à pension :

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

Modalités d'utilisation du congé :

Sans que les durées cumulées du congé de présence parentale ne puissent être supérieures aux durées précitées et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, l'agent peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une **demi-journée** ;
- 3° Sous forme d'un service à temps partiel.

Modification des dates prévisionnelles du congé

L'agent peut modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il en informe par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

Ce délai ne s'applique pas lorsque la modification des modalités d'utilisation et des dates prévisionnelles intervient en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

Contrôle par l'employeur :

L'autorité territoriale qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Renonciation au droit au congé de présence parentale :

Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Réemploi :

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33 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 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. 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

- ▶ *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 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 dont il relève.*

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 59,63 euros par jour lorsque l'agent prend un congé (art. D. 168-6 CSS)
- à la moitié de cette somme, soit 29,82 euros par jour, lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel (art. L. 168-4 et D. 168-8 CSS)

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
- La prestation partagée d'éducation de l'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, 18-1, 33 du décret n°88-145*

Conditions et modalités d'octroi

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour motifs familiaux :

- Pour élever un enfant de **moins de 12 ans** ;
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, 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 de PACS lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

L'agent doit être employé depuis **plus d'un an**.

Le congé est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. En cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accompagnée, celui-ci débutera alors à la date de réception de la demande de l'agent.

Durée

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

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

La demande de renouvellement du congé ou de réemploi doit être formulée par l'agent, **au moins 3 mois avant le terme** du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Rémunération

Ce congé n'est pas rémunéré.

Fin anticipée du congé à la demande de l'agent

L'agent peut demander, au moins 3 mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé.

Au terme d'un préavis de trois mois, l'agent est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé.

Toutefois, en cas de motif grave (*diminution des revenus du ménage notamment*), les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de réemploi de l'agent.

05 – 17 CONGE SANS REMUNERATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES

► *Article 17 et 18-1 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 peut être accordé pour une **durée maximale de cinq ans** renouvelable, dans la limite d'une durée totale de **dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L.2 du code général de la fonction publique**.

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 et 18-1 du décret n°88-145*

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise. Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service et de **l'appréciation par l'autorité hiérarchique**

de la compatibilité du projet avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.
La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé 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.

05 – 19 CONGES SANS REMUNERATION – DEMANDE DE RENOUVELLEMENT OU DE REEMPLOI – CONCERNE LES POINTS 05-16/05-17/05-18

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, il est réemployé, au terme du congé.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai ci-dessus, il 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 fixées au titre VIII du décret n°88-145 s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

► *Article 18-1 du décret n°88-145*

05 – 20 ABSENCE POUR OBLIGATIONS

► *Article 20 du décret n°88-145*

Service national actif

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position accomplissement du service national et perd le droit à son traitement.

Période d'instruction militaire

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

Période d'activité dans la réserve

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 la 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.

Préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Pour cela, le contrat, renouvellement inclus, doit être d'une durée minimale de 18 mois.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximale de 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Conditions de réemploi

L'agent apte à reprendre ses fonctions au terme d'une période d'activité dans la réserve ou aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, ces garanties en matière de réemploi s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir.

05 – 21 FORMATION

Références :

- ▶ Article 6 du décret n°88-145
- ▶ 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 5, 6, 7 et 41 du décret n°2007-1845

La formation de perfectionnement, mentionnée au 2° de l'article L422-21 du code général de la fonction publique, est dispensée dans le but de développer les compétences des agents 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 demandées par leur employeur (article 5 du décret n°2007-1845).

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique mentionnée au 3° de l'article L422-21 du code général de la fonction publique, a pour objet de permettre aux agents de se préparer à un avancement de grade ou à un 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 12 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 8 jours ouvrés, fractionnés ou non. Dans ce cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

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

Formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (article 42 décret n°2007-1845)

L'agent contractuel qui souhaite parfaire sa formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peut bénéficier :

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

Ces dispositions concernent les agents contractuels occupant un emploi permanent.

05 – 21 – 2 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

► Articles 13, 14, 42, 43 et 45-1 du décret n°2007-1845

► *Articles 6 et 33 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 de formation professionnelle **ne peut excéder 3 ans** sur l'ensemble de la carrière.

Par dérogation, cette durée maximale est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière pour les agents appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4
- Agent en situation de handicap
- Agent particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle

► *Article L422-3 du code général de la fonction publique*

Rémunération :

Pendant les 12 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.

Par dérogation, lorsque l'agent appartient à l'une des catégories susmentionnées (listées à l'article L422-3 du code général de la fonction publique), il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à :

- 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé pendant les 12 premiers mois
- 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé pendant les 12 mois suivants

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 qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à servir dans la fonction publique territoriale, d'Etat ou hospitalière pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité. En cas de rupture de l'engagement, il s'engage à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité territoriale.

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 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, soit d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau 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).

Demande de congé de formation :

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, alinéas 1 et 2, 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).

Conditions de réemploi :

L'agent apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents en CDD, ces garanties ne s'appliquent que pour la période du contrat restant à courir.

► *Article 33 et 34 du décret n°88-145*

05 – 21 -3 CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES

► *Article 46 du décret n°2007-1845*

L'agent contractuel 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 :

Pour réaliser un bilan de compétences, l'**agent contractuel occupant un emploi permanent** peut solliciter un congé qui ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables. (Article 20 du décret n°2007-1845).

Par dérogation, cette durée maximale est portée à 72h pour les agents appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4
- Agent en situation de handicap
- Agent particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle

► Article L422-3 du code général de la fonction publique

Demande de congé :

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 financièrement la réalisation du 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 du bilan :

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 réaliser un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent. (Article 26 du décret n°2007-1845).

Par dérogation, ce délai est réduit à 3 ans pour l'agent contractuel appartenant à l'une des catégories susmentionnées (listées à l'article L422-3 du code général de la fonction publique).

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

► *Article 47 du décret n°2007-1845*

Les agents contractuels occupant un emploi permanent 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 :

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables (article 28 du décret n°2007-1845).

Par dérogation, cette durée est portée annuellement à 72 heures de temps de service pour les agents appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4
- Agent en situation de handicap
- Agent particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle

► *Article L422-3 du code général de la fonction publique*

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 le certificat de qualification visé
- Les dates
- La nature et la durée des actions
- La dénomination des organismes intervenants.

Réponse :

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'agent 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 et, 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 le certificat de qualification visé
- 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 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Définition et objectifs :

- ◆ **Le compte personnel de formation se substitue au DIF abrogé. Il produit les effets depuis le 1^{er} janvier 2017.**
- Il permet à l'agent public d'accéder à une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.
 - Article L422-8 du code général de la fonction publique
- Le CPF permet à l'agent public d'accéder à toute action de formation, hors celle relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.
- Il s'utilise dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, pour préparer une future mobilité, une promotion ou une reconversion.
 - Article 2 du décret n°2017-928

Bénéficiaires :

- ◆ **Tous les agents de la fonction publique :**
- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires,
- Les agents contractuels (emploi permanent ou non, temps complet ou non, CDD ou CDI)
- Les apprentis et contrats aidés (depuis le 1^{er} janvier 2015) selon des modalités spécifiques
 - Article 1^{er} du décret n° 2017-928
- Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à la collectivité d'accueil, selon les règles qui lui sont applicables.
 - Article 7 alinéa 1 du décret n°2017-928
- Lorsque l'agent est mis à disposition, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine, sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition.
 - Article 7 alinéa 2 du décret n°2017-928

Alimentation du compte :

- ◆ Le compte personnel de formation est alimenté à la fin de chaque année.

- ◆ Pour les agents à temps complet et à **temps partiel**, le CPF est alimenté à hauteur de 25 h maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150h.
 - Article L422-14 du code général de la fonction publique et article 3 du décret n°2017-928
- Pour un agent à **temps non complet** : calcul au prorata du temps travaillé.
 - Article L422-14, alinéa 3, du code général de la fonction publique
 - Article 3 alinéa 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017
- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

NB : Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. (Article 3 alinéa 4 du décret n°2017-928)

- ◆ **Cas particuliers :**
- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau 3 : l'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 50h maximum par an avec un plafond de 400h.
 - Article 3 alinéa 2 du décret n°2017-928 et article L422-14 du code général de la fonction publique.
- Agent souhaitant prévenir une situation d'inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions : il peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans une limite de 150h, soit :
 - 300h au total pour un agent à temps complet ou temps partiel
 - 550h au total pour un agent de catégorie C ayant un niveau de formation inférieur au niveau 3
- ◆ **Afin d'en bénéficier, l'agent doit présenter un avis du médecin du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.**
 - Article L422-15 du code général de la fonction publique
 - Article 5 du décret n°2017-928

Prise en compte des périodes d'absence

Certaines périodes d'absence de l'agent contractuel **sont intégralement prises en compte** pour le calcul de l'alimentation du CPF. Cela concerne les congés suivants :

- congé annuel,
- congé de maladie,
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congé de grave maladie,
- congé sans rémunération pour maladie,
- congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- congé de formation professionnelle,
- congé pour validation des acquis de l'expérience,
- congé pour bilan de compétences,
- congé pour formation syndicale,
- congé parental,
- congé pour favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- congé de solidarité familiale,
- congé de représentation.
 - Article 3 alinéa 6 - Décret n° 2017-928

- **Condition d'ancienneté**

Aucune condition d'ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou pour utiliser les droits attachés au CPF.

- Circulaire du ministère de la fonction Publique RDFF1713973C du 10.05.2017

- ♦ **Gestion des droits :**

Elle recouvre l'alimentation des comptes, l'instruction des demandes et le financement des droits

- Pour un agent en poste : par l'employeur de l'agent au moment où il fait sa demande
- Pour un agent en détachement : par l'organisme d'accueil
- Pour un agent mis à disposition : par l'administration d'origine sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition.
- Article 7 du décret n°2017-928

Consommation des droits :

Une consommation anticipée des heures du CPF est possible, après accord de l'employeur.

- Conditions :

L'utilisation anticipée se fait dans la limite des droits pouvant être acquis au cours des deux années civiles suivant celle où est présentée la demande, soit 50h pour un agent à temps plein ou à temps partiel.

NB : les agents en CDD ne peuvent utiliser plus de droits que ceux qu'ils peuvent acquérir jusqu'au terme de leur contrat

- Article 4 du décret n°2017-928
- Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle
- Il peut être utilisé en complément :
 - Du congé pour validation des acquis de l'expérience
 - Du congé pour bilan de compétences
 - Des droits à formation acquis au titre du Compte d'Engagement Citoyen
- Il peut être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.
- Article L422-10 du code général de la fonction publique
- Article 2 du décret n°2017-928

Portabilité des droits :

- ♦ **Les droits du CPF sont attachés à la personne de l'agent et non à son employeur :**

- Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits acquis auprès d'autres employeurs publics ou privés. Ainsi, les droits acquis avant le recrutement dans fonction publique sont conservés.
- En cas de perte de la qualité d'agent public, les droits peuvent toujours être utilisés mais selon les modalités du régime dont l'agent relève au moment de la demande.
- Article L422-5 du code général de la fonction publique
- Article L422-16 du code général de la fonction publique

Formations demandées :

- L'agent peut utiliser son CPF pour : obtenir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle, ou développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

- Les actions de formation peuvent être inscrites au plan de formation/dans l'offre de formation d'un employeur public ou proposées par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le Code du travail.
- Si plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, priorité est accordée à la formation proposée par l'employeur du demandeur

- Article 2 du décret n°2017-928

♦ Les actions de formation prioritaires :

Pour rappel, certaines actions de formation revêtent un caractère prioritaire lorsqu'il s'agit de :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions,
 - Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles,
 - Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.
- Article 8 - Décret n° 2017-928

NB : Sont donc exclues du champ d'application du CPF les formations obligatoires ainsi que les formations de perfectionnement et de professionnalisation.

Le CPF peut être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps.

Dépôt de la demande d'utilisation des droits

- Avant le dépôt de sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour élaborer son projet professionnel et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre. L'accompagnant peut-être :
 - un conseiller issu de sa collectivité
 - un conseiller du Centre De Gestion
 - le service public régional de l'orientation (notamment si l'agent souhaite rejoindre le secteur privé)
- Article 6 alinéa 3 du décret n°2017-928
- Aucune ancienneté de service n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés à ce compte (circulaire 1).
- La demande présentée par l'agent, à son initiative, doit préciser le projet d'évolution professionnelle qui la fonde (article 6 décret n°2017-928)
- Un accord écrit de l'employeur est nécessaire sur :
 - la nature,
 - le calendrier,
 - le financement de la formation souhaitée
- Article 6 alinéa 1 du décret n°2017-928
- Absence de réponse dans un délai de 2 mois : vaut rejet implicite

♦ Refus de l'employeur :

- Doit être motivé

- Peut être contesté devant **la Commission Consultative Paritaire**
- Si refus pendant 2 années consécutives : le 3^{ème} rejet sur une formation de même nature ne pourra être prononcé qu'après avis de **la Commission Consultative Paritaire**
 - Article L422-13 du code général de la fonction publique
- L'employeur ne peut refuser les formations relevant du socle de connaissances et de compétences fondamentales. Seul un report d'une année sur l'autre en raison des nécessités de service est possible. Elles concernent notamment la communication en Français et les règles de calculs et de raisonnement mathématiques. ([article L6121-2 du code du travail](#))
 - Article L422-12 du code général de la fonction publique

Situation de l'agent :

Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

- Article L422-9 du code général de la fonction publique

Financement de la formation et frais :

- L'employeur :
 - prend en charge les frais pédagogiques
 - peut prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements
- Une délibération de l'organe délibérant peut plafonner la prise en charge de ces frais.
- En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation par l'agent sans motif valable, celui-ci est tenu de rembourser son employeur des frais engagés.
 - Article L422-17 du code général de la fonction publique
 - Article 9 du décret n°2017-928
- ♦ **Agents involontairement privés d'emploi : l'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance chômage prend en charge les frais de formation.**
- ♦ **Conditions :**
 - Que la demande d'utilisation du CPF soit présentée pendant la période d'indemnisation
 - Que l'agent soit sans emploi au moment de la demande
 - Article L422-18 du code général de la fonction publique
 - Article 10 du décret n°2017-928

05 – 21 – 6 LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Définition et objectifs :

- Le Compte d'Engagement Citoyen est rattaché au Compte Personnel d'activité (CPA), et permet d'acquérir des droits sur le Compte Personnel de Formation (CPF).
- Article L422-4 du code général de la fonction publique, et article L5151-7 1° du code du travail.

- Il permet une valorisation des activités citoyennes, bénévoles ou de volontariat de l'agent par l'obtention de droits à formation supplémentaires à ceux acquis au titre du Compte Personnel de Formation.
- Article L.5151-7 et L.5151-9 du Code du travail.

Bénéficiaires :

♦ Tous les agents de la fonction publique :

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires,
- Les agents contractuels (emploi permanent ou non, temps complet ou non, CDD ou CDI)
- Les apprentis (dès 15 ans) et contrats aidés. (Article L622-1 du code du travail)
- Article 1^{er} du décret n°2017-928

Le Compte d'Engagement Citoyen reste ouvert tout au long de la vie et est fermé au décès de son titulaire.

Alimentation du compte :

- L'agent titulaire du compte décide des activités bénévoles ou de volontariat qu'il souhaite recenser sur ce compte. Les activités sont alors recensées dans le cadre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *système d'information du compte personnel de formation* »
- Article L.5151-8 du Code du travail
- Une durée minimale d'engagement, variable en fonction de l'activité, est nécessaire afin de permettre l'acquisition de 240 euros (correspondant à 20 heures) sur le compte personnel de formation.
- Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder un plafond de 720 euros (correspondant à 60 heures).
- Ces droits supplémentaires ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond des 150h du Compte Personnel de Formation et sont donc mobilisables en complément.
- Articles L.5151-10 et D.5151-14 du Code du travail,

Activités prises en compte :

- ♦ Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits inscrits sur le compte personnel de formation sont au nombre de 9, listées à l'article L5151-9 du code du travail.
- ♦ **La durée minimale d'engagement** nécessaire à l'acquisition de 240 euros correspond à :
 - **Service civique** ([article L. 120-1 du code du service national](#)) : 6 mois continus
 - engagement de service civique ;
 - volontariat associatif ;
 - volontariat international en administration (VIA) ;
 - volontariat international en entreprise (VIE) ;
 - service volontaire européen (SVE) ;
 - volontariat de solidarité internationale (VSI).
 - **Réserve militaire opérationnelle** ([article L. 4211-1 du code de la défense](#)) : 90 jours d'activités accomplies sur l'année civile.
 - **Réserve civile de la police nationale** : durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an
 - **Réserve sanitaire** ([article L. 3132-1 du code de la santé publique](#)) : 30 jours sur l'année civile ;
 - **Activité de maître d'apprentissage** ([article L. 6223-5 du Code du travail](#)) : 6 mois (appréciés sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente), quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés ;
 - **Activités de bénévolat associatif** : le bénévole doit siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles pendant au moins 200 heures au cours de l'année civile, réalisées dans une ou plusieurs associations (dont au moins 100 heures dans une même association) ;

L'association doit :

- être régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
- être déclarée depuis plus de 3 ans au moins ;
- avoir l'ensemble de ses activités mentionnées au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts ;

- **Volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers** : signature d'un engagement de 5 ans ;
- **Réserve civique et ses réserves thématiques** (article 1er de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté)
 - réserve civique : durée d'activité annuelle d'au moins 200 heures, réalisées dans un ou plusieurs organismes d'accueil, dont au moins 100 heures dans le même organisme ;
 - réserve citoyenne de défense et de sécurité : durée continue de 5 ans d'engagement ;
 - réserve communale de sécurité civile : durée d'engagement de 5 ans ;
 - réserve citoyenne de la police nationale : durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an ;
 - réserve citoyenne de l'éducation nationale : durée d'engagement continue d'un an ayant donné lieu à au moins 25 interventions ;

Consommation des droits :

- Les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont utilisés après ceux inscrits sur le compte personnel de formation.
Sauf pour les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.
- Articles D5151-11 et L6323-6 II 5° du code du travail
- Si l'agent a fait valoir ses droits à la retraite, il ne peut plus utiliser les droits du Compte Personnel de Formation. Il peut seulement utiliser les droits du Compte d'Engagement Citoyen pour financer des actions de formation destinées à l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de missions citoyennes.
- Lorsque le titulaire du CEC a fait valoir ses droits à la retraite, un organisme désigné par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle assure cette prise en charge.
 - Article D5151-12 du code du travail

Formations demandées :

- Les droits à formation acquis au titre du CEC peuvent être utilisées pour :
 - Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail.
 - Mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle de l'agent (en complément du CPF).
- Article 2 al 4 du décret n°2017-928

Portabilité des droits :

- Les droits du Compte d'Engagement Citoyen sont attachés à la personne de l'agent et non à son employeur. Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits précédemment acquis auprès d'autres employeurs publics ou privés. Les droits acquis avant recrutement dans la fonction publique sont conservés.
 - Article L422-5 et L422-6 du code général de la fonction publique.

Financement de la formation et frais :

- ◆ **La mobilisation des droits cumulés sur le compte est financée par :**

Thème 05

- L'Etat pour le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve opérationnelle de la police nationale, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif, la réserve civique et ses réserves thématiques (à l'exception de la réserve communale de sécurité civile et de la réserve citoyenne des services d'incendie et de secours).
 - La commune pour la réserve communale de sécurité civile.
 - L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire pour la réserve sanitaire.
 - L'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire et du réserviste citoyen des services d'incendie et de secours, soit l'Etat, le SDIS, la commune ou l'EPCI pour les activités de sapeur-pompier volontaire et de réserviste citoyen des services d'incendie et de secours.
- Article L.5151-11 du Code du travail

A noter :

L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activité bénévoles ou de volontariat au bénéfice exclusivement des agents de droit privé.

Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte engagement citoyen.

- Article L5151-2 du code du travail
- Article L5151-7 du code du travail

05 – 21 – 7 LA FORMATION D'INTEGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION

♦ Formation

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique dont le contrat est conclu pour une durée supérieure ou égale à un an, doivent suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation (article L422-28).

[Lien vers le guide de la formation](#)

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.*

-
- Principes généraux
-

La durée de l'autorisation de travail à temps partiel ne peut excéder la durée du contrat (article 16 du décret n° 2004-777).

- Le temps partiel de droit
 - La collectivité ne peut pas refuser l'octroi d'un temps partiel de droit dès lors que l'agent remplit les conditions pour en bénéficier.
 - Sont concernés les agents à temps complet et les agents à temps non complet, sans condition d'ancienneté
- Temps partiel sur autorisation
 - Il est accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail.
 - Le refus opposé à l'agent doit être précédé d'un entretien et être motivé.
 - Sont concernés les agents à temps complet et les agents à temps non complet, sans condition d'ancienneté

-
- Temps partiel de droit
-

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit, selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%, dans les hypothèses suivantes :

- 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)

Art. 13, 17 du décret n° 2004-777

- pour donner des soins à un conjoint, partenaire de PACS, enfant à charge ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Art. 13 et 17 du décret n° 2004-777

- si l'agent relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail. Cet avis est réputé rendu si le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de sa saisine.

- Temps partiel sur autorisation

- Pour les agents à **temps complet**, la quotité doit au moins être égale au mi-temps. Elle peut donc être comprise **entre 50% et 99%**.
- Pour les agents à **temps non complet**, la quotité doit être égale à **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %** de sa durée hebdomadaire du service

Chaque collectivité peut, dans le cadre de la délibération fixant les modalités d'exercice du travail à temps partiel, restreindre les possibilités de choix de quotité dans l'intérêt du service (Question écrite AN n°59221 du 19 novembre 1984).

Le temps partiel sur autorisation est accordé par l'autorité territoriale :

- Sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service ;
- Compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Art. 10 et 17 du décret n° 2004-777, article L612-1 du code général de la fonction publique

Le refus du temps partiel sur autorisation doit être motivé et précédé d'un entretien. La simple mention des nécessités de service est insuffisante, elle doit être développée et argumentée.

Art. 12 du décret n° 2004-777

En cas de refus, l'agent pourra saisir la commission consultative paritaire pour avis.

Article R272-21 du CGFP

Création ou reprise d'entreprise :

L'agent contractuel qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel (au moins égal au mi-temps) pour créer ou reprendre une entreprise. L'autorisation est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. L'autorisation ne peut être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Article 16 du décret n°2020-69 et article L123-8 du code général de la fonction publique.

- Cumul d'activités

L'agent autorisé à travailler à temps partiel demeure soumis à la réglementation relative aux cumuls d'activités sur la base de leur DHS à temps plein.

- Rémunération

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction de la rémunération à temps plein, correspondant à la quotité du temps partiel.

Toutefois, dans le cas de services représentant 80% ou 90% du temps complet, cette fraction est égale respectivement au 6/7 ou aux 32/35 de la rémunération pour un temps complet. (Article L612-5 du code général de la fonction publique).

-
- Temps partiel – Heures supplémentaires
-

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

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies ne peut excéder un pourcentage (correspondant à la quotité du temps partiel) du contingent mensuel de 25 heures, prévu à l'article 6 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Exemple d'un agent à temps partiel 80% : $80\% \times 25 = 20$ heures supplémentaires maximum par mois.

Le montant de l'heure supplémentaire pour les agents à temps partiel 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 3 du décret n°82-624).

- ▶ *article 15 du décret n°2004-777*

-
- Réintégration au terme de la période
-

Si la possibilité d'emploi 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 au moins 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 ou d'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 plein.

- Effets du 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 internes
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours,

► *article 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 applicables aux 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^{er} 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
Circulaire ministérielle du 20 juillet 1982

06 – 2 TEMPS PARTIEL DE DROIT ANNUALISE AMENAGEABLE A L'ISSUE D'UN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Bénéficiaires

Agents contractuels

Temps partiel de droit annualisé aménageable à titre expérimental

- Ce dispositif est applicable aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022 (article 3 du décret n°2020-467).
-

Mise en œuvre

La collectivité

- La collectivité à l'obligation de prendre une délibération sur ce dispositif

L'agent

- Le temps partiel de droit annualisé est accordé sur demande de l'agent pour un cycle de 12 mois. Il n'est pas reconductible.

Il peut être utilisé à l'issue d'un congé de :

- De maternité
- D'adoption
- De paternité et d'accueil de l'enfant

Le temps partiel de droit annualisé commence par une période non travaillée de 2 mois maximum non fractionnable, le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60%, 70%, 80% ou 100%.

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 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique territoriale.

-
- Aménagement d'horaires pour un agent contractuel handicapé
-

A la demande de l'agent contractuel handicapé (1), des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés 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 du code du travail :

- 1) Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées 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% 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 victimes de guerre et assimilées, mentionnées à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de 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 « mobilité inclusion » portant la mention « 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. Cette personne 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

08 – CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

8 - 1 MODALITES

Référence :

- ▶ *Articles L332-8 à L332-12 du code général de la fonction publique.*
- ▶ *Articles 35-2 /35-3 /38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Détail de l'article L332-8

Occupation permanente d'un emploi permanent selon les motifs suivants :

1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;

3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;

4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;

5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

6° 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 ;

7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 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 majorées, 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 droit à un CDI

La durée de services publics de 6 ans minimum, sur des fonctions **relevant de la même catégorie hiérarchique***, doit être accomplie en intégralité auprès de la même autorité territoriale, dans des emplois occupés sur le fondement des articles L332-8, L332-13, L332-14 et L332-23, soit : *(article L332-10 du CGFP)*

- les services effectués dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article L332-23),
- les services effectués pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément indisponible (article L332-13),
- les services effectués pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire (article L332-14),
- les services effectués sur des emplois permanents dans les cas prévus à l'article L332-8.
- Seront également pris en compte :
 - les services accomplis dans le cadre d'une mise à disposition, en application de l'article L452-44 du code, par un centre de gestion, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat.
- *Article L332-10 du code général de la fonction publique*
- Particularités
 - Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis 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. L332-10 3°).
 - Lorsqu'un agent remplit la condition d'ancienneté de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure, d'un commun accord, un nouveau contrat à durée indéterminée. (Article L332-11 du code général de la fonction publique)

*La décision du Conseil d'Etat n° 421458 du 28 juin 2019 précise que lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un CDI s'il est établi qu'il a en réalité exercé des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

Non prise en compte de la période d'état d'urgence sanitaire

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne prévoit que pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas comptabilisée.

♦ **Contrat aidé - ancienneté non prise en compte**

L'agent recruté sur le fondement d'un contrat d'avenir n'est pas fondé à soutenir que les années durant lesquelles il a été employé sous ce régime auraient dû être prises en compte pour la détermination de la durée de services publics effectifs qu'il a effectués pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée.

CAA Lyon n°15LY01970 M.B. du 28/02/2017

Reconduction au-delà de 6 ans d'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), en revanche les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée.

Droit à un dossier individuel

Le dossier d'un agent en CDI doit comporter toutes les pièces intéressant sa 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.

Réévaluation

La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans. Cette réévaluation est faite compte tenu de l'entretien professionnel et de l'évolution des fonctions.

► *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 L332-8 du code général de la fonction publique 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 aux articles L.3 à L.5 du code, 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.

- ▶ *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 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique territoriale*

Définition

L'agent contractuel en CDI peut solliciter 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 (circulaire ministérielle du 16 juillet 2008).

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. Le congé 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 initialement qu'un CDD.
- 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 remplir 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

Si au terme du congé il n'a pas exprimé son intention 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 CDI

- Article L332-12 du code général de la fonction publique

Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L.332-8 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou établissement public de la FPT, à une personne morale relevant de la FPE ou à une personne morale relevant de la FPH, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, ce contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

La portabilité du contrat est uniquement relative à l'engagement contractuel à durée indéterminée et ne permet pas de considérer que le nouvel employeur est le même que le précédent. Ainsi, pour le calcul des droits à congé maladie, seule est prise en compte l'ancienneté auprès de l'employeur actuel (TA de Rennes, 6ème Chambre, 16 mars 2023, n°2102849).

8 – 3 MISE A DISPOSITION STATUTAIRE

Référence :

- ▶ *Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique territoriale*

► *Article L516-1 du code général de la fonction publique*

- 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 suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale : auprès d'un établissement public qui lui est rattaché (CCAS, Caisse des écoles), d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI 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 EPCI : auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.
- Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public : auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

► *article L516-1 du code général de la fonction publique*

► *article 35-1 I*

- 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. Elle fixe le délai de préavis pour mettre fin, avant son terme, à 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 territoriale 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.

09 – DISCIPLINE ET SUSPENSION

09 - 1 DISCIPLINE

Références :

- ▶ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (articles 36 à 37).*
- ▶ *Code général de la fonction publique.*

-
- Principe
-

Les agents contractuels sont astreints à un certain nombre d'obligations :

- **Secret professionnel** dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal ;
- **Discretion professionnelle** : concerne les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de 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) ;
- **Responsabilité de l'exécution des tâches** qui leur sont confiées ;
- 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 1-1 – II du décret n°88-145*

▶ *Articles L121-1 à L121-11 du code général de la fonction publique*

Tout manquement au respect de ses obligations par l'agent, commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, constitue une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

Le fait qu'un agent soit en congé maladie ne fait pas obstacle à ce qu'une procédure disciplinaire soit engagée à son encontre.

-
- Autorité disciplinaire – obligation de l'autorité
-

C'est l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement qui détient le pouvoir disciplinaire.
Le conseil de discipline émanant des CCP est 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.

▶ *Article 37 du décret n°88-145*

-
- Sanctions pouvant être appliquées aux agents contractuels
-

- **Avertissement** : non inscrit dans le dossier de l'agent
- **Blâme** : automatiquement effacé du dossier de l'agent après 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période
- **Exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours** : automatiquement effacée du dossier après 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période
- **Exclusion temporaire de fonctions d'une durée comprise** :
 - entre 4 jours et 6 mois pour les agents en CDD
 - entre 4 jours et un an pour les agents en CDIL'agent peut demander à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève la suppression de toute mention de cette sanction dans son dossier après 10 ans de services effectifs à compter de la date de la sanction. Celle-ci ne peut refuser que si une autre sanction est intervenue pendant cette période.
- **Licenciement** sans préavis ni indemnité (obligation d'entretien préalable)

► *Article 36-1 du décret n°88-145*

- Précisions relatives à l'exclusion temporaire de fonctions
-

Pendant la période d'exclusion, l'agent ne perçoit pas de rémunération.

L'exclusion peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'un mois maximum pour les agents en CDI. En cas de nouvelle sanction d'exclusion intervenant dans les 5 ans suivant le prononcé de la première sanction, le sursis est révoqué. Cette durée est réduite à 3 ans si le total de la sanction d'exclusion assortie du sursis n'excédait pas 3 jours.

► *Article 36-1 du décret n°88-145*

- Prescription de l'action disciplinaire
-

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un **délai de 3 ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive :

- de classement sans suite
- de non-lieu
- d'acquittement
- de relaxe
- ou de condamnation.

Passé ce délai et si aucune autre procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

► *Article 36 du décret n°88-145*

- Saisine préalable de la CCP – (Commission Consultative Paritaire)
-

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme **et l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours** est soumise à **consultation de la commission consultative paritaire**. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

-
- 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 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 signature.

Celle-ci précise le ou les motifs 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.

-
- Ouverture de la procédure disciplinaire
-

Une lettre informe l'agent de l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Elle doit comporter 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 :
 - son droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

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. 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.

- 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

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 applicable en cas de licenciement pour motif disciplinaire
 - *(article 40 du décret n°88-145)*
- **Aucune indemnité** de licenciement n'est due en cas de licenciement pour motif disciplinaire
 - *(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 constaté ou en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une **période de 10 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.

09 - 2 SUSPENSION

Références :

- ▶ *Article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (créé par le décret n°2022-1153)*

- Principe

Un agent contractuel peut être suspendu par l'autorité territoriale s'il a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

- Durée de la suspension

L'agent ne peut être suspendu plus de 4 mois, sauf en cas de poursuites pénales.

La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

A l'expiration du délai de 4 mois, si aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'agent est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement de l'agent dans ses fonctions.

- Rémunération de l'agent suspendu

L'agent suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

Toutefois si, en raison de poursuites pénales, l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue néanmoins à percevoir la totalité du supplément familial de traitement.

- Obligation d'information

Doivent être informés des mesures prises à l'égard de l'agent :

- le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire
- le procureur de la République
- la commission consultative paritaire

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
-

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui. Elle doit être illustrée par des faits précis et établis.

La collectivité ne peut constater l'insuffisance professionnelle qu'au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté.

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 le contrat.

Elle se caractérise également par le comportement général de l'agent vis-à-vis sa hiérarchie, ses collègues, les 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* Thème 10

- 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 L332-8 du code général de la fonction publique) peut également être justifié par :

- 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 ;

Le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par :

- 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 refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;

► *Article 39-3*

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 ou sur un contrat de projet, 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 39-4 du décret n°88-145

10 - 1 - 3 - PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT ET DE LICENCIEMENT

NB : Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une **période de 10 semaines** suivant l'expiration de ce congé (article 41 décret n°88-145).

Le respect d'un délai de préavis

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 dans la collectivité	
Ancienneté	Préavis (délai minimum)
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	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 pour formation, les congés de représentation, les congés pour maladie ordinaires, les congés

pour grave maladie, congés pour accident du travail ou maladie professionnelle, le congé de maternité, paternité, adoption, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, 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 ou 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 signature. 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 physique définitive à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Suppression de l'emploi, modification de l'emploi ou du contrat, recrutement d'un fonctionnaire sur le poste (article 39-3 I 1° à 4°) ;

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 signature.

La consultation de 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 42-2 du décret n°88-145*

La notification de la décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable 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 signature (article 42-1).

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, 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	
Ancienneté	Préavis avant le terme de l'engagement (délai minimum)
Moins de 6 mois	8 jours
Egale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois
Contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée	3 mois

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement susmentionnées 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 celle-ci n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

► Article 38-1 du décret n°88-145

Cas particuliers

Délai de préavis doublé pour les personnes en situation de handicap

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. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 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 ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

La reconnaissance du handicap doit avoir 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 34 du décret n°88-145).

► *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. 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. 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. Un refus de renouveler le contrat ne peut donc être annulé au contentieux qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou s'il est établi que cette décision a été prise sur un motif étranger à l'intérêt du service *CAA Versailles n°15VE03670 du 11 mai 2017*.

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 momentanément indisponible : durée déterminée dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer ;
- 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 ;

Articles L332-13, L332-14, L332-23 du code général de la fonction publique.

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 L332-14 et L332-8 2° du code général de la fonction publique 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 ;
- 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 le code.

Préalablement, il faut donc que la recherche de candidatures de fonctionnaires ait été déclarée infructueuse pour qu'un agent contractuel puisse être recruté et renouvelé.

- *CAA Marseille n° 13MA02548 du 25 mars 2014*

Recrutement d'un autre agent contractuel sous réserve que cela présente un avantage déterminant pour l'intérêt du service au regard des compétences supplémentaires détenues

- *CAA Bordeaux n° 01BX00224 du 6 juillet 2004*

Disparition de l'activité pour laquelle l'agent avait été recruté

- *CAA Nantes n° 98NT02552 du 8 mars 2002*

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*

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*

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*

Manquements aux obligations professionnelles : absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions, etc...

- *CAA Bordeaux n° 00BX00997 du 10 février 2004*

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*

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** :

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*

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*

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*

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*

Décision motivée par **l'état de santé de l'agent**

- ▶ *CAA de Marseille n° 12MA00736 du 3 décembre 2013*

Décision motivée par **des considérations personnelles**

- ▶ *CAA de Bordeaux n° 13BX00807 du 7 novembre 2013*

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 à 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 (pour satisfaire les besoins du service),*
- Intervenant éducatif de 2004 à 2009 (pour 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 qu'un emploi permanent peut être occupé par un agent contractuel lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans. A l'issue de cette période, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

En l'absence de motifs tirés de l'intérêt du service justifiant le non renouvellement, 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 initial 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, d'accorder à l'agent 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 d'une personne publique par une autre personne morale de droit public ou une personne morale 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 contractuel 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 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 ;
- 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 mentionnée 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 fixés au premier alinéa du I de l'article 28 du décret n°88-145 (précités). 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.

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 mentionnée 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, 46 et 49 du décret n°88-145

• 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
. Agents recrutés pour une durée indéterminée et agents recrutés pour une durée déterminée licenciés avant le terme de leur contrat art.43. . Agents licenciés à la suite de leur refus du 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 art.43.	Agent : . licencié pour motifs disciplinaires art.43, . licencié au cours ou à l'expiration d'une période d'essai art.4, . dont 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 art.39-1 . qui, 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 du stage art.35-3 . Agents qui se trouvent dans l'une des situations suivantes : - fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ; - retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ; - ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de 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 ; - sont démissionnaires de leurs fonctions. - font l'objet d'un reclassement - acceptent une modification substantielle de leur contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement. Art. 44

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	
Montant (art.46)	- pour chacune des 12 premières années de services = 1/2 de la rémunération de base - pour chacune des autres années de service = 1/3 de la rémunération de base
Rémunération de base (art.45)	- dernière rémunération perçue au cours du mois précédant le licenciement (déduction des cotisations de la sécurité sociale et le cas échéant du régime de prévoyance complémentaire) - 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 - 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.
Services pris en compte (art.46, 48)	- tous services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale ou établissement public - 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. - en cas de contrats successifs sans interruption ou avec une interruption maximale de 2 mois et non due à une démission, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. - activité exercée à temps partiel : la période à retenir est proportionnelle à la quotité de travail accompli - 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
Montant maximum possible (art.46)	12 fois la rémunération de base.
Cas de réduction de l'indemnité (art.46)	- En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : réduction de moitié - 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 - Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifient 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 accompli au-delà de cet âge
Cas des agents à temps partiel (art.45)	La rémunération servant de base au calcul est celle correspondant au temps plein
Agent à temps non complet	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)
Cotisations	Cotisations sociales/ CSG/CRDS (C.Cass n°17-11442 du 25 janvier 2018)
Fiscalité	Indemnité imposable
Modalités de versement (art.49)	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.

Code général de la fonction publique, article L553-1

- 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 ne se présente plus sur son lieu de travail, sans justification et sans autorisation.

- Risque pour l'agent

Le contrat de l'agent est susceptible d'être rompu pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

- Mise en demeure

La collectivité adresse à l'agent une mise en demeure écrite, claire et explicite, de rejoindre son poste ou de reprendre son service. La mise en demeure est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge par un agent assermenté ou 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
- que dès réception du courrier l'agent doit informer du motif de son absence et fournir les justificatifs nécessaires
 - la date de reprise des fonctions, passé ce délai l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste
 - qu'en l'absence de réponse, l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste et radié des effectifs, sans procédure disciplinaire préalable, dans ces conditions il sera mis fin au contrat.

► CE 147511/147512 du 11 décembre 1998 M. Casagrande.

- 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 sont mentionnés « 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 en cours (CDD ou CDI).

- Demande de l'agent

- Forme de la démission

- La demande de démission d'un agent doit être **écrite** et adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à sa collectivité. La décision de démissionner doit être exprimée de manière claire et non 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*

- Pour être valable, la démission ne doit ni être entachée d'un vice de consentement, ni être prise sous la contrainte.

Thème 10

- 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^{er} juin 2010 n°09PA00474

-
- Procédure
-

♦ Préavis à respecter par l'agent :

Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté	Préavis
Inférieure à 6 mois	Huit jours
Egale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	Un mois
Au moins deux ans	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 du décret n°88-145. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

- Début du délai de préavis

Le délai de 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, 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 délai de préavis et des droits à congés annuels restants. La durée du préavis est travaillée.
-

- Démission d'office

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération 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°93PAAOO622*

L'agent public peut 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 droit aux indemnités chômage, sauf en cas de démission pour motif légitime. (cf. convention assurance chômage)

10-3 AUTRES

10 - 3 - 1 AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT A LA RETRAITE

L'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans (article L161-17-2 du code de la sécurité sociale).

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 recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

-
- 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, et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

L'indemnité de départ volontaire ne peut pas être attribuée aux :

Agents contractuels recrutés pour une durée déterminée et agents recrutés par un 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.

-
- Versement de l'indemnité de départ volontaire

Le montant de l'indemnité, fixé par l'organe délibérant, est modulé, le cas échéant, en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Il 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.

L'indemnité doit être versée en une seule fois lorsque la démission est devenue effective.

Elle est exclusive 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 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

LE CAPITAL DECES

Agents contractuels de droit public

Référence :

Articles L 361-1 à L 361-4, R 313-6, R 323-4 1°, R 361-1, R 361-2, R 435-1 du code de la sécurité sociale, article 81 du code général des impôts.

Article 3 du décret n° 2021-176 du 17 février 2021.

Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021

Article 10 du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970

Le décès de l'agent ouvre droit à l'attribution du capital décès. Ce capital est versé par les caisses d'assurance-maladie.

-
- Versement du traitement
-

Lorsque l'agent contractuel décède, le traitement est en principe versé jusqu'au jour du décès, en application du principe de rémunération après service fait.

Toutefois, les agents contractuels décédés en service ouvrent droit, au profit de leurs ayants cause, au paiement du reliquat de la rémunération du mois en cours (en application de l'article L711-4 du code général de la fonction publique).

En plus du capital décès, une pension de réversion peut être versée. Pour plus d'informations, il est suggéré de prendre contact avec les caisses respectives.

Les complémentaires prévoyances et les mutuelles peuvent également prévoir le versement d'un capital.

-
- Versement du capital décès
-

- Le capital décès versé par la CPAM

Pour les agents publics décédés avant le 1^{er} janvier 2021, le montant du capital décès est forfaitaire et revalorisé chaque année.

Pour les agents publics décédés à compter du 1^{er} janvier 2021 : le montant du capital décès est égal à la somme des émoluments des 12 mois précédant la date du décès, minoré du montant du capital décès prévu à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale (3539€ au 1^{er} avril 2022). Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas si le montant du capital décès obtenu est inférieur au montant du capital complémentaire versé par l'IRCANTEC (75% des émoluments des 12 mois précédant le décès).

Thème 10

Les sommes payées ne sont pas soumises à cotisations sociales, ni à la CSG, ni à la CRDS. Elles ne sont pas imposables.

Les ayants droits bénéficiaires sont en priorité les personnes à la charge effective, totale et permanente de l'assuré à la date du décès (L361-4 CSS). Si aucune priorité n'est invoquée dans le délai d'un mois suivant le décès (R361-5 CSS), le capital est attribué :

- au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, ou au partenaire de PACS
- à défaut aux descendants
- à défaut de conjoint survivant, partenaire de PACS ou descendants, aux ascendants.

L'ayant droit doit adresser une demande de versement du capital-décès à la CPAM (imprimé spécifique) accompagnée des pièces justificatives requises (article R361-4 CSS). L'action des ayants droits pour le paiement se prescrit par 2 ans à partir du jour du décès (article L332-1 CSS).

Si le décès est consécutif à un accident de service, les frais funéraires sont payés par la CPAM dans la limite d'un plafond (*article L 435-1 du code de la sécurité sociale*).

- Le capital décès complémentaire versé par l'Ircantec (www.ircantec.fr)

Le capital, prévu par l'article 10 du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970, est versé aux ayants droits de l'agent dans les conditions fixées à l'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale.

Le décès doit être intervenu avant les 65 ans de l'agent et celui-ci doit avoir cotisé au moins une année.

Le capital doit être demandé par l'ayant droit à l'aide d'un formulaire spécifique.

Le montant du capital décès est égal à 75 % des émoluments des 12 mois précédant la date du décès et soumis à cotisation.

10 - 3 - 4 INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Référence :

- ◆ Article L554-3 du code général de la fonction publique
- ◆ Article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- ◆ Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat la FPT

-
- Définition
-

Une indemnité de fin de contrat est applicable à partir du 1^{er} janvier 2021* pour les contrats conclus en application du 1° de l'article L332-23 et des articles L332-8, L332-13, et L332-14

Thème 10

lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond, fixé à deux fois le montant brut du SMIC.

Pour apprécier le respect de ce plafond, la collectivité ne doit pas prendre en compte le montant de la rémunération brute globale prévue sur la durée totale du contrat mais la rémunération brute mensuelle moyenne (Tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 15 janvier 2025 n°2212779).

**Nota bene : Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 (article 4 décret n°2020-1296). Les contrats, le cas échéant renouvelés, conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de la durée d'un an.*

-
- Conditions d'attribution
-

♦ L'indemnité est due

- Lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

♦ L'indemnité n'est pas due

- Si l'agent bénéficie du renouvellement de son contrat
- Si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Si l'agent bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée au sein de la fonction publique territoriale
- Si l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours
- L'indemnité n'est pas attribuée si le montant de rémunération brute globale est supérieur à deux fois le SMIC.

-
- L'indemnité
-

♦ Montant

- Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de son renouvellement.
- L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat

-
- Contrats concernés par le versement de l'indemnité de fin de contrat
-

♦ Art L332-23 1°

Accroissement temporaire d'activité

♦ Art L332-13

Remplacement d'un agent absent ou indisponible

♦ Art L332-14

Pour les besoins de continuité du service et pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

◆ **Art L332-8 1°**

Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire

◆ **Art L332-8 2°**

Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté

◆ **Art L332-8 3°**

Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants

◆ **Art L332-8 4°**

Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création

◆ **Art L332-8 5°**

Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%

◆ **Art L332-8 6°**

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.

◆ **Art L332-8 7°**

Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

11 – COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES



11 – 1 COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Référence :

- ▶ *Code général de la fonction publique, articles L272-1 et L272-2*
- ▶ *Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la Fonction Publique territoriale.*
- ▶ *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*

Création de commissions consultatives paritaires

L'article 46 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, l'article 52 de la Loi n°2016-483 et l'article 12 de la loi 2019-828, modifie l'article 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit la mise en place de la commission consultative paritaire unique. (Applicable en décembre 2022)

L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis de la CCP. Lorsqu'elle prend une décision contraire à cet avis, elle doit informer la CCP des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Agents concernés

Les commissions consultatives paritaires sont compétentes uniquement pour les agents contractuels de droit public employés en :

- Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

NB : Pas de condition de durée de contrat

- les agents recrutés sur la base des articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24 du code général de la fonction publique
- les agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels, sauf en matière de licenciement (art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016)
- les collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes d'élus, sauf en matière de licenciement (art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016)
- les travailleurs handicapés (L352-4 du code général de la fonction publique), à l'exception des décisions prise à l'issue du contrat pour lesquelles la CAP est compétente (art. 8 décret n°96-1087 du 10 déc. 1996)
- les 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,
- les 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,
- les agents recrutés dans le cadre du PACTE,
- les assistants maternels et aux assistants familiaux.

Compétences des commissions consultatives paritaires - article 20 du décret n°2016-1858

La C.C.P. est amenée à se prononcer sur les questions relatives à la situation individuelle des agents dans les cas suivants.

1. DISCIPLINE / FIN DE FONCTIONS	
OBJET	REFERENCE DE TEXTE
I – SANCTIONS DISCIPLINAIRES (CCP en formation disciplinaire)	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à 3 jours Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement	Art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
Licenciement pour motifs disciplinaires Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement	Art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
II – LICENCIEMENT	
N.B. : Ne concerne pas les agents recrutés en application des articles 47 (emplois fonctionnels de direction), 110 (emplois de collaborateur de cabinet) et 110-1 (emplois de collaborateur de groupé d'élus) de la loi n°84-53 du 26/01/1984	
Licenciement d'un agent contractuel en dehors de la période d'essai	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
Les principaux cas de licenciement	
Licenciement pour inaptitude physique définitive à occuper son emploi Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement	Art. 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
Licenciement pour insuffisance professionnelle Ces dispositions concernent tous les agents contractuels quel que soit le type de recrutement	Art. 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016

Thème 11

• Licenciement dans l'intérêt du service pour l'un des motifs suivants : 1. Disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, 2. 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, 3. Recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, 4. Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, 5. Impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération Ces dispositions concernent les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article L332-8 du code général de la fonction publique ainsi que les agents recrutés par un contrat de projet pour les motifs 2, 4 et 5.	Art. 39-3 et -5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
• Licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical (saisine de la CCP avant l'entretien préalable)	Art. 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

Travailleurs handicapés

S'agissant des travailleurs handicapés, **la Commission administrative paritaire** reste compétente pour :

- Le renouvellement de contrat (article 8-II du décret n° 96-1087 du 10/12/1996 et article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989),
- Le non renouvellement de contrat (article 8-III du décret n° 96-1087 du 10/12/1996 et article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989),
- Le non renouvellement de contrat / la non titularisation suite au renouvellement de contrat (article 9 du décret n° 96-1087 du 10/12/1996 et article 37-1 du décret n° 89-229 du 17/04/1989).

2. ENTRETIEN PROFESSIONNEL

N.B. : Concerne les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficiant chaque année d'un entretien professionnel donnant lieu à un compte rendu (art. 1-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988)

OBJET	REFERENCE DE TEXTE
• Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (<i>saisine à la demande de l'intéressé</i>)	Art. 1-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 Art. 7 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016

3. CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

N.B. : Concerne tous les agents contractuels

OBJET	REFERENCE DE TEXTE
I – TELETRAVAIL (saisine à la demande de l'intéressé)	
• Refus à une demande initiale de télétravail formulée par l'agent pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
• Refus à une demande de renouvellement de télétravail formulée par l'agent pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
• Interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
II – TEMPS PARTIEL (saisine à la demande de l'intéressé)	
• Refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
• Litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016

III – FORMATION	
Décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° (congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an) et 7° bis (congé avec traitement accordé, sur demande de l'agent concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de la formation spécialisée mentionnée aux I et II de l'article 32-1 de la loi n° 84-53 ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné à l'article 32 de la loi n° 84-53) de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
En cas de double refus successif d'une formation dans les conditions prévues à l'article 2, 2^{ème} alinéa de la loi n° 84-594 du 12/07/1984 (formation d'intégration et de professionnalisation, formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française et formation destinée à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle) <i>L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la C.C.P.</i>	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016 Article L422-22 du code général de la fonction publique
Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application de l'article L422-11 du code général de la fonction publique (saisine à la demande de l'intéressé) <i>L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent public et son administration. Le refus opposé à une demande d'utilisation doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant la C.C.P.</i> <i>La collectivité ne peut s'opposer à une demande d'utilisation du compte personnel de formation permettant de suivre une formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'entrée dans cette formation peut être différée dans l'année qui suit la demande.</i> <i>Si une demande d'utilisation du compte personnel de formation a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de la C.C.P.</i>	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016
Décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps (saisine à la demande de l'intéressé)	Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016

4. DROIT SYNDICAL	
OBJET	REFERENCE DE TEXTE
Non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical	Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988 Art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016