

Le point sur...

Agents contractuels : les modifications de leur statut

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, tire les conséquences des modifications introduites par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, relatives aux recours au contrat pour le recrutement de ces agents, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement. Ce décret assure également la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 avec les organisations syndicales visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels.

Est ainsi clarifié le cadre juridique du recrutement et du renouvellement des contrats (établissement du contrat, mentions obligatoires, délais de prévenance). Sont également améliorés les droits individuels et collectifs des agents contractuels (évaluation, rémunération, représentation, réemploi à l'issue des congés, garanties procédurales pour les personnes investies d'un mandat syndical, instances paritaires, délivrance d'un certificat de travail attestant de l'ancienneté de services, mode de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de congés, mobilité, préavis, ...).

Ce décret modificatif intègre également règlementairement les principes dégagés par la jurisprudence administrative (obligation de reclassement professionnel, période d'essai et renouvellement, motifs de licenciement, garanties procédurales) et actualise les termes et les renvois aux dispositions règlementaires relatives à la formation et au travail à temps partiel.

Il précise également les conditions de recrutement et d'exercice des fonctions des agents de nationalité étrangère.

Aussi, les « agents non titulaires » sont désormais appelés les « agents contractuels ».

Outre les dispositions particulières aux CDI, on notera également des règles statutaires propres aux agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Entrée en vigueur

1^{er} jour du mois qui suit la publication, soit le 1^{er} janvier 2016, sauf dispositions particulières.

(*) *Les renvois aux articles sont ceux du décret n° 88-145 du 15.02.1988 modifié (sauf pour les dispositions transitoires).*

En annexe
la version consolidée du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les sources référencées sont, sauf exception,
consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Un champ d'application précisé et mis à jour (art 1^{er})

Les dispositions du décret s'appliquent ainsi aux agents contractuels recrutés sur la base des articles de la loi du 26 janvier 1984 issus notamment de la loi du 12 mars 2012 (art 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110), incluant aussi les collaborateurs de groupes d'élus (art 110-1).

Elles s'appliquent également, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires qui leur sont propres, aux agents reconnus travailleurs handicapés, aux titulaires d'un pacte junior, aux agents issus des transferts de personnels de personnes privées aux personnes publiques, ainsi qu'aux assistantes maternelles et familiales.

La notion d'agents exclus de ces dispositions est précisée, tenant compte en partie des critères jurisprudentiels définissant l'agent vacataire : sont donc exclus de ce décret, les agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Des conditions de recrutement précisées pour les agents de nationalité étrangère, pour le contrôle de l'aptitude physique, et complétées, si nécessaire, par des justificatifs d'ancienneté de services publics (art 2 et art 2-1)

Ainsi pour les personnes de nationalité étrangère, l'autorité territoriale vérifie les éventuelles condamnations, subies en France ou à l'étranger, incompatibles avec l'exercice des fonctions. La position régulière au regard du code du service national de l'État dont ils sont ressortissants n'est pas opposable aux personnes de nationalité étrangère ayant le statut de réfugié et d'apatride.

La vérification de l'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions est précisée : ainsi sont exigés les mêmes certificats médicaux délivrés par les médecins agréés, que ceux exigés pour un emploi de fonctionnaire. Le praticien de médecine générale peut considérer opportun le contrôle complémentaire par un médecin spécialiste agréé.

De plus, le candidat doit fournir, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Enfin, un article 2-1 est inséré afin d'exclure le recrutement de personnes de nationalité étrangère ou apatrides des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou participent à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Un acte de recrutement encadré, comportant des mentions obligatoires, une éventuelle période d'essai (facultative) modulable en fonction de la durée du contrat, et des annexes (art 3 et art 4)

Effet : les CDD en cours, au 1^{er} janvier 2016, sont complétés à l'occasion de leur renouvellement éventuel, les CDI sont complétés dans les 6 mois suivant la date d'effet du décret, soit jusqu'au 30 juin 2016 (art 55).

Conformément à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, l'acte de recrutement est toujours un contrat écrit. Le contrat doit préciser :

- l'article de la loi du 26 janvier 1984 et, lorsqu'il est conclu sur la base des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'alinéa sur lequel il est fondé
- la date d'effet, la durée, et le cas échéant la date à laquelle il prend fin,
- la définition du poste et sa catégorie hiérarchique,
- les conditions d'emploi,
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent,
- la définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu pour assurer un remplacement momentané d'agent absent (contrat art 3-1), pour assurer une vacance temporaire d'emploi (contrat art 3-2), ou pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (contrat art 3.1° - art 3.2°),
- une éventuelle **période d'essai, et sa durée**, qui peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat, dans la limite de 3 semaines lorsque cette durée est inférieure à 6 mois, dans la limite d'un mois lorsque cette durée est inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois lorsque cette durée est inférieure à 2 ans, dans la limite de 3 mois lorsque cette durée est supérieure ou égale à 2 ans, dans la limite de 3 mois pour les CDI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale si ce possible renouvellement est prévu au contrat.

Reprenant un principe jurisprudentiel, une nouvelle période d'essai ne peut être prévue en cas de nouveau contrat ou de renouvellement de contrat par une même autorité territoriale, pour un même agent en vue d'exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi.

Effet : la durée maximale des périodes d'essai en cours reste régie par les dispositions antérieures (art 58).

Doivent être annexés au contrat, le descriptif précis du poste vacant lorsque le contrat est conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (contrat art 3-2), et pour tous les contrats, quel que soit leur fondement, les certificats de travail délivrés par les employeurs publics locaux.

Doit également être annexé, le document dressant l'ensemble des instructions de service, s'il existe dans la collectivité.

Une rémunération objective et des règles d'évolution périodiques (art 1^{er} - 2)

Afin d'objectiver la rémunération des agents contractuels, le décret fixe des critères dégagés à partir de ceux définis par le juge. Ainsi, le montant de la rémunération est déterminé en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice de l'emploi, la qualification détenue par l'agent et son expérience.

A la différence de la rédaction antérieure, le décret prévoit une évolution de la rémunération (et non plus un simple réexamen), au moins tous les 3 ans, pour les agents recrutés en **CDI**, au vu des résultats et de l'évaluation de la valeur professionnelle ou de l'évolution des fonctions.

L'entretien professionnel étendu aux agents contractuels selon des modalités comparables à celles des fonctionnaires (art 1-3)

Effet : *l'entretien professionnel s'applique aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016 (art 63).*

Sont concernés par l'entretien professionnel annuel les agents occupant un **emploi permanent**, titulaires d'un **CDI** ou d'un **CDD d'une durée supérieure à 1 an**.

Cet entretien, conduit par le supérieur hiérarchique direct, vise à apprécier la valeur professionnelle des agents à travers les résultats professionnels, les objectifs, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, le cas échéant les capacités d'encadrement, et au vu de critères fixés après avis du **comité technique**. L'entretien porte également sur les perspectives d'évolution professionnelle, dont notamment les projets de préparation aux concours, ainsi que les besoins de formation de l'agent dans les conditions du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le décret reprecise le déroulement de la procédure de l'entretien professionnel telle qu'elle est prévue par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation, compte rendu, notification, observations de l'agent). A l'instar des fonctionnaires, l'agent contractuel peut demander une **révision** du compte rendu à l'autorité territoriale, puis peut saisir la **commission consultative paritaire**, dans le délai d'un mois à compter de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

Une obligation de reclassement professionnel qui pèse sur l'employeur (art 13-III - art 39-5) pour les agents recrutés sur la base de l'article 3-3

Effet : *les procédures de reclassement sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 2016 (art 61). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable au licenciement.*

Le décret consacre le principe général dégagé par le juge administratif relatif à l'obligation de reclassement, et en définit ainsi la portée et la procédure.

L'obligation de reclassement vise les agents occupant un **emploi permanent (contrat art 3-3)**, en CDI ou CDD dans la limite du terme de l'engagement.

La recherche d'un reclassement est un préalable nécessaire avant un licenciement :

- pour inaptitude physique définitive,
- du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible,
- suite au recrutement d'un fonctionnaire,
- suite au refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat.

Le reclassement doit porter sur un emploi de même catégorie hiérarchique, ou à défaut d'une catégorie hiérarchique inférieure avec l'accord exprès de l'agent, dans la collectivité ou l'établissement ayant recruté l'agent.

L'autorité territoriale doit informer l'agent de cette possibilité de reclassement et l'inviter à présenter sa demande écrite et précise de reclassement dans des délais encadrés (la moitié de la durée du préavis de licenciement prévu à l'article 40).

L'agent peut à tout moment renoncer à sa demande de reclassement, il est alors licencié.

Lorsque le reclassement ne peut être proposé avant le terme du préavis de licenciement (art 40), l'agent est placé, à l'issue du préavis, en **congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois**, congé qui suspend la date d'effet du licenciement : une attestation de suspension du contrat doit être délivrée à l'agent.

En cas d'impossibilité de reclassement à l'issue de ce congé ou en cas de refus de l'emploi proposé, la commission consultative paritaire est informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent ce reclassement professionnel et l'agent est licencié

Un mode de calcul de l'ancienneté et un décompte de la durée de services harmonisés

APPRECIATION DE L'ANCIENNETE (art 27 et art 28-I) :

Le décret fixe les congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour :

- la réévaluation de la rémunération,
- l'ouverture des droits liés à la formation,
- le recrutement par voie de concours,
- la détermination du classement d'échelon des lauréats de concours,
- la détermination de l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement (art 48),
- l'octroi de tous les congés exigeant une condition d'ancienneté,
- la détermination de la durée du préavis de démission (art 39) et de licenciement (art 40).

Ainsi **sont pris en compte** :

- les congés annuels (art 5),
- tous les congés de formation (animateurs, syndicale, formation professionnelle) (art 6),
- le congé de représentation (art 6),
- tous les congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et adoption (art 7 à 10),
- le congé de présence parentale (art 14-2),
- le congé de solidarité familiale (art 14-3),
- les congés pour événements familiaux (art 16),
- les congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve (art 20).

Les congés non prévus ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Le cas particulier du congé parental (art 14-IV) :

Tirant les conséquences des modifications apportées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relatives à la détermination de l'ancienneté en cas de congé parental, la durée du congé parental est prise en compte,

- en totalité la première année,
- pour moitié les années suivantes,

pour déterminer la durée de service exigée pour les droits cités ci-dessus, sauf pour la détermination de l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

Effet : *pour les congés parentaux en cours, seule la prolongation accordée après le 1^{er} janvier 2016 est prise en compte pour sa totalité, et seulement si la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois (art 56).*

DECOMPTE DE LA DUREE DE SERVICE

Le décompte de l'ancienneté de service, pour l'attribution des congés, est différent entre les agents recrutés sur la base de l'article 3-3 et les autres agents.

Principe : **les services pris en compte sont ceux exercés auprès de la même collectivité ou établissement,**

- compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent,
- y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions de moins de 4 mois,

1. Pour l'octroi des congés (art 28-II) :

- pour **l'octroi de tous les congés aux agents** recrutés sur des emplois permanents **au titre de l'art 3-3** de la loi du 26.01.1984,
- pour **l'octroi des congés pour indisponibilité physique, paternité et accueil de l'enfant et adoption, aux autres agents**, à savoir ceux recrutés au titre des art 3-1° et 3-2° (accroissement temporaire d'activité et saisonniers), 3-1 (remplacement d'agent momentanément indisponible), art 3-2 (vacance d'emploi), art 38 (handicapé), art 47 (emplois de direction), art 110 et 110-1 (collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupe d'élus).

Remarque : l'exigence de services continus pour l'octroi du congé de grave maladie (art 8), du congé parental (art 14-I), du congé pour raison familiale (pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre le conjoint ou partenaire - art 15), du congé pour création d'entreprise (art 18 et art 30), le congé pour convenances personnelles (art 17) est supprimée. Les services doivent avoir été accomplis auprès **de la collectivité de recrutement, de l'un de ses établissements publics administratif ou pour le compte d'un établissement public administratif auquel elle participe** (art 30).

2. Pour apprécier la durée du délai de prévenance pour le renouvellement ou non renouvellement des contrats (art 38 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent), et pour apprécier **la durée du préavis de démission** (art 39 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent) **et la durée du préavis de licenciement** (art 40 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent).

Exceptions :

1. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement (art 48) :

Les services pris en compte pour déterminer l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont ceux exercés pour le compte de la collectivité de recrutement, de l'un de ses établissements publics administratif ou pour le compte d'un établissement public administratif auquel elle participe :

- à compter du recrutement initial,
- y compris en cas **d'interruption de contrat de moins de 2 mois inclus**, sous réserve que l'interruption ne soit pas due à une démission.

2. Pour l'octroi des congés hors indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, la durée de service est décomptée à compter de la conclusion du contrat en cours (même s'il a été renouvelé) pour les agents recrutés au titre des art 3.1° et 3.2° (**accroissement temporaire d'activité et saisonniers**), 3-1 (**remplacement d'agent momentanément indisponible**), art 3-2 (**vacance d'emploi**), art 38 (**handicapé**), art 47 (**emplois de direction**), art 110 et 110-1 (**collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupe d'élus**).

Des modifications apportées à certains congés et évolution des conditions de mobilité

Outre le mode de calcul de l'ancienneté et de la durée de service « assouplies », on note :

1. **Une amélioration des garanties en cas de congés pour indisponibilité physique : - Réemploi (voir page 8), et une obligation de reclassement pesant sur l'employeur (voir page 4).**
2. **Un allongement de la durée du congé pour raisons familiales (pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant, conjoint ou ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire) et une procédure d'octroi encadrée (art 15).**

Ainsi, ce congé est d'une durée maximale de 3 ans et peut être renouvelé (antérieurement 1 an renouvelable dans la limite de 5 ans). Il est accordé de droit, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. En cas d'urgence (état de santé de l'enfant à charge, du conjoint ou partenaire, ou de l'ascendant), il est accordé à la date de réception de la demande.

3. **Un congé pour convenances personnelles d'une durée allongée mais limité à certains agents (art 17).**

Effet : les congés pour convenances personnelles en cours, au 1^{er} janvier 2016, accordés aux agents recrutés en CDD, ainsi que leur renouvellement restent régis par les dispositions antérieures (art 57).

Le congé pour convenances personnelles est renouvelable jusqu' à 10 ans (au lieu de 6 ans) toutes fonctions publiques. Mais il est réservé aux seuls agents recrutés en CDI.

4. **La mise à disposition** dont peuvent bénéficier les agents recrutés en CDI peut avoir une durée de 10 ans (au lieu de 6 ans) (art 35-1).
5. **Un nouveau congé, accordé de droit**, est réservé aux **agents recrutés pour occuper un emploi permanent au titre de l'art 3-3**, pour leur permettre de suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire (FPT, FPE, FPH, Assemblées parlementaires, magistrats de l'ordre judiciaire, Fonction Publique internationale), ou un emploi militaire, soit pour accomplir une période probatoire ou une scolarité préalable à une nomination sur ces emplois. La durée de ce congé est celle du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité et est renouvelée de droit (art 35-3).

Une consultation de la commission consultative paritaire obligatoire

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 visait à garantir les droits collectifs des agents contractuels en leur permettant l'accès à des instances représentatives du personnel, en créant notamment une commission consultative paritaire par catégorie auprès de l'autorité territoriale ou du centre de gestion pour les collectivités affiliées.

Effet : lors de la mise en place de ces commissions consultatives paritaires.

Dès sa mise en place, la commission consultative paritaire interviendra :

- dans le cadre de la **demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel prévu pour les agents occupant un emploi permanent**, sur saisine de l'agent, après sa demande de révision auprès de l'autorité territoriale : elle pourra faire des propositions de modification à l'autorité territoriale et doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale (art 1-3-V),
- **au titre de la discipline**, avant une exclusion temporaire de fonctions, ou un licenciement (art 36-1),
- lors du **non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical (art 38), et obligatoirement avant l'entretien préalable de licenciement** pour les agents siégeant au sein d'un organisme consultatif, aux agents ayant obtenu au cours des 12 mois précédents des autorisations spéciales d'absence pour motif syndical, aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour raison syndicale, ainsi qu'aux anciens représentants du personnel (durant 12 mois suivant l'expiration du mandat, ou durant 6 mois après la date de l'élection pour les candidats non élus) (art 42-2),
- préalablement à un **licenciement pour inaptitude physique définitive (art 13- III-b)** ou à un **licenciement d'un agent recruté au titre de l'art 3-3**, du fait de la disparition, de la transformation du besoin, ou de la suppression de l'emploi, ou du recrutement d'un fonctionnaire, ou du refus de l'agent d'une modification d'un élément essentiel de son contrat (art 39-5-II).

Elle sera obligatoirement informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent (art 39-5-V).

La demande de réemploi qui pèse sur l'agent à l'issue de certains congés et l'absence de demande de réemploi encadrée

L'absence de demande de réemploi a des conséquences importantes puisqu'elle présume d'un renoncement à l'emploi, n'entraînant donc pas de droit aux allocations chômage.

- Désormais, à l'issue du **congé sans traitement accordé aux agents inaptes temporairement** suite aux congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption (art 13-II), ou accordé parce qu'il ne remplit pas la condition de service pour ces congés (art 11), doit formuler **une demande de réemploi par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 1 mois avant l'expiration de ce congé**, si le congé est égal ou supérieur à 1 an. **A défaut de cette demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire** (art 13-II 4ème alinéa), ainsi il n'ouvrira pas de droit aux allocations chômage.
- Les délais imposés à l'agent pour présenter sa **demande de réemploi suite aux congés pour raisons familiales** (pour élever un enfant ou donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire), pour **convenances personnelles**, pour **création d'entreprise**, sont harmonisés (art 18-1-I). Ainsi, l'agent doit formuler sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, **3 mois** avant le terme du congé.

Effet : *les congés, en cours au 1^{er} janvier 2016, pour raisons familiales, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise, restent régis par les dispositions antérieures relatives au délai de demande de réemploi, ainsi que pour les demandes de renouvellement (art 59).*

A noter, par rapport à la rédaction antérieure, la demande de réemploi à l'issue d'un congé de formation professionnelle est supprimée. Le délai à l'issue d'un congé de mobilité, 2 mois, est inchangé.

Toutefois, pour ces congés, les conséquences du défaut d'une telle demande sont encadrées par une nécessaire information de l'agent : l'autorité territoriale doit informer sans délai l'agent, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence, à savoir qu'il est présumé renoncer à son emploi. L'agent a 15 jours pour faire part de sa réponse. A défaut de réponse « il est mis fin de plein droit », et sans indemnité, au contrat, au terme du congé (art 18-1-II).

L'agent peut également demander sa **réintégration anticipée** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois, sauf en cas de motif grave (notamment diminution des revenus du ménage) : les conditions de réemploi seront examinées dès réception de sa demande (art 18-1-III) (les conditions de réemploi restent inchangées, à savoir le réemploi s'effectue sous réserve des nécessités du service avec une priorité sur un emploi équivalent - art 33).

Des garanties procédurales lors du non renouvellement de contrat et des motifs de licenciement précisés (Titre X « Fin de contrat-Licenciement »)

Effet : les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (art 60). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.

Là encore des dispositions particulières existent pour les agents recrutés sur la base de l'article 3-3.

S'agissant du **renouvellement ou non renouvellement des contrats** :

- Un **entretien préalable** à la décision est obligatoire aussi, à l'instar des contrats susceptibles d'être renouvelés en CDI, pour les **contrats conclus pour occuper un emploi permanent au titre de l'art 3-3**, d'une durée supérieure ou égale à 3 ans (art 38-1).

S'agissant du licenciement, outre le licenciement pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle (art 39-2) et le licenciement pour faute, le décret précise les **motifs de licenciement** des agents recrutés sur des **emplois permanents au titre de l'article 3-3**. Ces motifs peuvent être (art 39-3) :

- La disparition, la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement (art 39-3-1°-2°).
- Le recrutement d'un fonctionnaire (art 39-3-3°).
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (art 39-3-4°-art 39-4). Le décret fixe une liste indicative des éléments substantiels du contrat : quotité du temps de travail, changement du lieu de travail, modifications des fonctions qui doivent être compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent (art 39-4). Il fixe également la procédure de proposition de modification du contrat (art 39-4) : la proposition doit être adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit également informer l'agent qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation. Cette lettre doit également informer l'intéressé des conséquences de son silence, à savoir une présomption de renoncement à l'emploi proposé. A défaut de réponse dans ce délai, l'agent est réputé avoir refusé la modification.

Pour rappel, une obligation de reclassement par l'employeur est instaurée pour ces cas (voir page 4).

- L'impossibilité de réemploi suite à un congé sans rémunération, compte tenu des nécessités du service, et compte tenu de l'absence d'emploi similaire (art 39-3-5°).

Le décret retranscrit également les **garanties procédurales dégagées par le juge, concernant le licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai** (art 4) : l'entretien préalable est obligatoire, et l'agent peut être assisté au cours de cet entretien par une personne de son choix. Seul le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé.

Le décret précise la procédure de licenciement et la conduite de l'entretien (art 42) :

Outre les droits de la défense : communication du dossier et de toute pièce fondant la décision même si elle ne figure pas dans le dossier individuel (art 39-2) et possibilité de se faire assister par une personne de son choix,

- la convocation à l'entretien préalable se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, la lettre devant indiquer l'objet de la convocation,
- l'entretien préalable a lieu au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre,
- au cours de l'entretien, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement, et pour les cas en relevant (voir ci-dessus : art 39-3 1° à 4° et inaptitude physique art 13), l'informe du délai pour présenter par écrit sa demande de reclassement, ainsi que des conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.
- à l'issue de l'entretien, et de la consultation de la commission consultative paritaire si le cas en relève (voir page 8), la décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, indiquant la date d'effet du licenciement compte tenu du reliquat des droits à congés annuel et du préavis (art 42-1).

Des durées de préavis de licenciement doublées pour les agents reconnus travailleurs handicapés (art 40)

Les durées de préavis, variables en fonction de l'ancienneté de service (8 jours, 1 mois ou 2 mois) sont doublées pour les agents reconnus travailleurs handicapés, sous réserve que la reconnaissance du handicap ait été préalablement déclarée à l'employeur, et dans des délais suffisants.

De nouveaux cas d'exclusion de l'indemnité de licenciement

Outre la **condition d'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein**, mise à jour compte tenu de la réforme des retraites n'autorisant pas le versement d'une indemnité de licenciement (art 44.3°), le décret tire les conséquences des modifications apportées relatives au reclassement professionnel, et à la possibilité de modifier le contrat. **Ainsi l'indemnité de licenciement n'est pas due :**

- lorsque l'agent est **reclassé** (art 44.5°),
- lorsque l'agent accepte les modifications de son contrat (art 44.6°).

De même, aucune indemnité n'est due lorsque **l'agent de nationalité étrangère, qui connaît un non renouvellement d'un titre de séjour, est déchu de ses droits civiques, ou fait l'objet d'une interdiction d'exercer un emploi public** prononcée par décision de justice. De tels motifs entraînent de plein droit la fin du contrat sans préavis ni indemnité de licenciement (art 39-1). A l'instar des fonctionnaires, l'intéressé peut toutefois demander son réemploi auprès de son ancien employeur en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, ou à l'issue de la période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercice d'un emploi public (art 39-1), dans la limite du terme du contrat pour les agents recrutés en CDD.

Des obligations supplémentaires pour l'employeur lors de la cessation de fonction

Lors de la cessation de fonction, l'autorité territoriale doit délivrer un **certificat de travail (art 37-1)**. Ce document sera annexé lors d'un prochain contrat conclu avec tout employeur public local.

Le certificat de travail doit indiquer :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées par l'agent, leur catégorie hiérarchique, et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

Ainsi les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif doivent être indiquées.

Remarque : concernant la condition de versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés**, aux seuls agents, « qui du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels » n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels (au lieu de « du fait de l'administration » art 5) le décret ne reprend pas totalement les principes dégagés la CJUE et le juge administratif : en effet les congés annuels sont également indemnisés lorsqu'ils n'ont pu être pris du fait de la maladie de l'agent (*CJUE C350-06 C520-06 du 20.01.2009 ; CJUE C-337/10 du 03.05.2012 et CAA Nantes 12 NT00291 du 06.06.2013*)

DECRET N° 88-145 DU 15 FEVRIER 1988 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 136 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (17)

(JO, N° 39 du 16 Février 1988, p. 2176)

NOR : INTB8800027D

Modifié par :

- (1) Décret 89-374 du 9.06.1989 / JO du 11.06.1989
 - (2) Décret 95-471 du 24.04.1995 / JO du 29.04.1995
 - (3) Décret 95-472 du 24.04.1995 / JO du 29.04.1995
 - (4) Décret 98-1106 du 8.12.1998 / JO du 9.12.1998
 - (5) Décret 99-907 du 26.10.99 / JO du 27.10.99
 - (6) Décret 2003-161 du 25.02.03 / JO du 28.02.03
 - (7) Décret 2004-777 du 29.07.04 / JO du 01.08.04
 - (8) Décret 2005-618 du 30.05.05 / JO du 31.05.05
 - (9) Décret 2005-1237 du 28.09.05 / JO du 01.10.05
 - (10) Décret 2006-479 du 26.04.06 / JO du 28.04.06
 - (11) Décret 2006-1022 du 21.08.06 / JO du 22.08.06
 - (12) Décret 2007-658 du 02.05.07 / JO du 03.05.07
 - (13) Décret 2007-1829 du 24.12.07 / JO du 28.12.07
 - (14) Décret 2011-184 du 15.02.11 / JO du 17.02.11
 - (15) Décret 2012-1061 du 18.09.12 / JO du 19.09.12*
- *Les modifications apportées par le décret 2012-1061 sont applicables aux congés parentaux accordés à compter du 1er octobre 2012 ainsi qu'aux prolongations des congés parentaux accordées après cette date.(art. 17)*
- (16) Décret 2013-68 du 18.01.13 / JO du 20.01.13
 - (17) Décret 2015-1912 du 29.12.15 / JO du 31.12.15**

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'intérieur,
Vu le code des communes ;
Vu le code de procédure pénale ;
Vu le code rural ;
Vu le code de la sécurité sociale ;
Vu le code du service national ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 136 ;
Vu la loi n° 84-494 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret du 29 octobre 1936 modifié relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;
Vu le décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel ;
Vu le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;
Vu le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n.84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er} - Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, ou qui sont maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la même loi.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

1° En application des septième et huitième alinéas de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 ;

2° Dans les conditions prévues respectivement à l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article L. 1224-3 du code du travail ;

3° En application de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005 ;

4° Pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même code.

Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. (13) (17)

Art. 1-1. - I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

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

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1^{er} sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent non titulaire est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. (13)

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

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins

tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions. (13) (17)

Art. 1-3. - I. - 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 bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;

6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

II. - 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.

III. - Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

IV. - 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.

V. - L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

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. (13) (17)

TITRE 1^{er} MODALITES DE RECRUTEMENT

Art. 2.- Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

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

2° Le cas échéant :

a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

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

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

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

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

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

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

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

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

La condition posée au 3° ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code. (1) (13) (17)

Art. 2-1. - 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. (17)

Art. 3. - L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

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

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

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

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du présent décret. (17)

Art. 4. - Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

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

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

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

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

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

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

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X. (17)

TITRE II CONGES ANNUELS, CONGES POUR FORMATION ET CONGE DE REPRESENTATION (9)

Art. 5. - L'agent non titulaire en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, **du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels**, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. (4) (17)

Art. 6.- Outre les congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985, l'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par **le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.**

L'agent non titulaire peut également bénéficier du congé de représentation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et par le décret du 22 mai 1985 précité qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année. (9) (17)

TITRE III

CONGES POUR RAISON DE SANTE, DE MATERNITE, DE PATERNITE, D'ACCUEIL D'UN ENFANT, D'ADOPTION OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE (6) (17)

Art. 7.- L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;

2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;

3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement. (4)

Art. 8.- L'agent non titulaire en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des

soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre 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 le chef de service 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.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. (4) (17)

Art. 9.- L'agent non titulaire en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après trois ans de services.(4)

Art. 10.- L'agent non titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité **à un congé d'accueil d'un enfant**, ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale. (6) (17)

Art. 11.- L'agent non titulaire, qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, paternité, **d'accueil d'un enfant** ou adoption, et qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité, **d'accueil d'un enfant** ou d'adoption est :

1. En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

2. **Dans les autres cas** placé en congé sans traitement pendant une durée égale à celle qui est prévue à l'article 10 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé. (6) (17)

Art. 12.- Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, **d'accueil d'un enfant** ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection

sociale des professions agricoles en matière de maladie, maternité, paternité, **accueil d'un enfant**, adoption, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par les collectivités ou établissements en application des articles 7 à 10.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 7 et 8 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires. **Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.**
(1) (6) (13) (17)

Art. 13.- I. - L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 33.

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

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au présent II et à l'article 11, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au III.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au présent 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.

III. - A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une

inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

1° Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

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

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;

2° Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40.

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 prévu à l'article 40 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

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

3° En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X ;

4° Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du 2°, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 ;

5° 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 prévu à l'article 40, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois

mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 1° ;

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 trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

IV. - Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré ;

V. - 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. » (6) (13) (17)

TITRE IV CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Art. 14.- I. – L'agent non titulaire qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité, **d'accueil d'un enfant** ou 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 est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.*

II.- La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux 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.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées mentionnées au I ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 10, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

III.- L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux

enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

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.

IV.- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux. (4) (5) (6) (13) (15) (17)

** Le 2eme alinéa du I a été conservé bien que le décret n°2012-1061 ait prévu sa suppression.*

Art. 14-1.- L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

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

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue. (4) (13)

Art. 14-2. - I. – L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé, qui est accordé de droit à l'agent, 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.

La demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle 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, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent non titulaire transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée 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 trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, 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 période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent non titulaire excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit au congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent non titulaire n'acquiert pas de droits à pension.

II. - L'agent bénéficiaire du droit au congé communique par écrit à l'autorité territoriale dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. - 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.

IV. - 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 dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension. (11) (17)

Art. 14-3. - I. - L'agent non titulaire en activité a droit à 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 sa 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, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

II. - L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;

2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

III. - Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

IV. - L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent. (16) (17)

Art. 15.- L'agent non titulaire employé plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne;

2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

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

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent. (13) (17)

Art. 16.- Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire 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.

Art. 17.- L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

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

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé. (13) (17)

Art. 18.- Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité

de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. (12) (13) (17)

Art. 18-1. - I. - Pour les congés faisant l'objet des articles 15, 17 et 18, 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.

II. - Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies au titre VIII du présent décret.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

III. - L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au I, 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 dans les conditions définies au titre VIII.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au titre VIII s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent. (17)

TITRE V ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE

Art. 19.- L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou de l'Assemblée des communautés européennes est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Art. 20.- L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "accomplissement du service national". Il perd alors le droit à son traitement.

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

L'agent non titulaire 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 non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre 1er de

la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves susmentionnées, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel. (10) (13) (17)

TITRE VI TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (17)

Art. 21. - L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. (17)

Articles 22, 23, 24, 25, 25-1 et 26 (7)
ABROGES

TITRE VII CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS SOUMIS A CONDITION D'ANCIENNETE.

Art. 27. - La durée des congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux. (17)

Art. 28. - I. - Les congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV.

Les congés non énumérés au premier alinéa ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du présent décret, à l'exception de celui de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 7, 9, 10 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent 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.

III. - Pour les autres agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV 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. (17)

Art. 29. - Pour les agents maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national. (17)

Art. 29-1. - Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail susmentionnée, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application du titre X du présent décret et du titre II du décret n- 2004-777 du 29 juillet 2004, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée. (13) (17)

Art. 30.- Pour l'appréciation de la durée du service exigé, soit pour obtenir 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. (17)

Art. 31.- Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

Art. 32.- Lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II, III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir. (13)

Titre VII bis CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (2) (17)

Art. 32-1 à 32-5. - Abrogés (13) (17)

TITRE VIII CONDITIONS DE REEMPLOI

Art. 33 - L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, **d'accueil d'un enfant** ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou 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. Il en est de même des agents libérés du service national ainsi que de ceux qui arrivent au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle mentionnés à l'article 20.

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.

L'agent non titulaire ayant bénéficié d'un congé parental 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 deux mois avant la date de sa réintégration.

L'agent non titulaire ayant bénéficié du congé mentionné à l'article 19 du présent décret et parvenu au terme de ses fonctions ou de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des **articles 47, 110 et 110-1** de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise. (4) (6) (10) (13) (17)

Art. 34. - Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

NOTA:

Le Conseil d'Etat par ses décisions n° 97036 97060 99967 du 26 novembre 1993 publiées au JO du 7 novembre 1995 a annulé l'article 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 en tant qu'il s'applique aux agents qui bénéficient d'un congé parental ou d'un congé en vue de l'exercice d'un mandat à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

Art. 35.- Abrogé (1) (17)

TITRE VIII bis MOBILITÉ (13) (17)

Art. 35-1. - 1. - L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

II. - 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.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III. - La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs mentionnés **aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984** susvisée.

IV. - 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.

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

V. - Durant sa mise à disposition, 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.

VI. - La durée de 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 **deux ans**.

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.

A l'issue de sa mise à disposition, 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.

VII. - Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses **agents contractuels** mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. (14) **(17)**

Art. 35-2. - L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

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.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins. (13)

Art. 35-3. - L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour occuper une emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de

la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

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

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

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir. (17)

TITRE IX DISCIPLINE

Art. 36.- Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal. (13)

Art. 36-1. - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux **agents contractuels** sont les suivantes:

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. (13) (17)

Art. 37.- Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

TITRE X FIN DE CONTRAT – LICENCIEMENT (17)

Art. 38.-. - A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;

2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. (13) (17)

CHAPITRE IER : FIN DE CONTRAT (17)

Art. 38-1. - Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;

- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

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

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 conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est supérieure ou égale à trois 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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas 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.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit 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. (17)

Art. 39. - L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

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

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

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

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.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. (17)

Art. 39-1. - 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 sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X.

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 des dispositions de l'article 34 du présent décret. (17)

CHAPITRE II : LICENCIEMENT (17)

Art. 39-2. - L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

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. (17)

Art. 39-3. - Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° 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 ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération. (17)

Art. 39-4. - En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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. (17)

Art. 39-5. - I. - Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. 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'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. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

II. - Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, prévue à l'article

136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement 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 prévu à l'article 40.

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 prévu à l'article 40, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

III. - En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ainsi que celles relatives au licenciement prévues au présent chapitre.

IV. - Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II du présent article, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40.

V. - 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 prévu à l'article 40, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I du présent article.

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

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V du présent article, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au présent article et au III de l'article 13. (17)

Art. 40. - 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 :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la

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

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 ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. 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 prévus à l'article 4 et au titre IX. (17)

Art. 41.- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, **d'accueil d'un enfant** ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, 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. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L.122-25-2 et L.122-27 du code du travail. (6) (17)

Art. 42.- Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 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. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° de l'article 39-3 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. (13) (17)

Art. 42-1. - Lorsqu'à l'issue de l'entretien prévu à l'article 42 et de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité territoriale décide

de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. (17)

Art. 42-2. - La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. (17)

Art. 43. - 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 les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.(4) (17)

Art. 44.- Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 43 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° 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 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 ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions.

5° Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 ;

6° Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4. (8) (13) (17)

Art. 45.- 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 définie à l'alinéa précédent 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. (13)

Art. 46.- L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent 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 mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Pour l'application de cet article, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte. (13) (17)

Art. 47.- Abrogé (17)

Art. 48. - L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 46 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 deux 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. 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. (17)

Art. 49.- 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. (4)

Art. 50.- Les dispositions des articles R.422-2, R.422-37 à R.422-40 et R.422-42 à R.422-49 du code des communes sont abrogées. Les stipulations des contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret demeurent applicables aux titulaires de ces contrats dans la mesure où elles leur sont plus favorables.

**TITRE XI
DISPOSITIONS DIVERSES (13)**

Art. 49-1. - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent non titulaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent non titulaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne. (13)

Art. 51.- Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'intérieur, le ministre des affaires sociales et de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 15 février 1988.

Par le Premier ministre : JACQUES CHIRAC

Le ministre de l'intérieur,
CHARLES PASQUA

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, EDOUARD BALLADUR

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi, PHILIPPE SEGUIN

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, ALAIN JUPPE

Le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé des collectivités locales, YVES GALLAND