



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Pôle gestion et accompagnement du personnel
Service conseil statutaire
Références : SO/MC
Tél. : 02 96 58 64 09
conseil.statutaire@cdg22.fr

Brochure agents non titulaires de droit public

Dernière mise à jour le 01/12/2014

Modification fiche « Fin de l'engagement »



Sommaire

Sommaire – 29 octobre 2014

| | |
|---|------|
| ◆ Cas de recours aux agents non titulaires | p 1 |
| ◆ Procédure de recrutement | p 5 |
| ◆ Projet de délibération créant un emploi de contractuel (T.N.C. égal ou moins de 17H30) | p 9 |
| ◆ Période d’essai | p 10 |
| ◆ Conditions de recrutement | p 16 |
| • Circulaire FP n°1822 du 4 octobre 1993 relative aux conditions d’accès autres que la nationalité, aux corps de la Fonction publique Française ouverts aux ressortissants des Etats membres de la communauté européenne. | |
| ◆ Rémunération | p 18 |
| • QR n°11633 du 26/05/2003 JO. AN | |
| • QR n°15016 du 17/08/1998 JO. AN | |
| • CAA décembre 2001 – versement de la prime de précarité en fin de contrat | |
| ◆ Cotisations | p 25 |
| ◆ Congés | p 27 |
| ◆ Formation | p 36 |
| ◆ Aménagement d’horaires | p 43 |
| • Pour un agent handicapé | |
| • Pour accompagner une personne handicapée | |
| ◆ Temps partiel | p 45 |
| ◆ Fin de l’engagement | p 48 |
| ◆ Discipline | p 56 |
| ◆ Maladie ordinaire | p 60 |
| ◆ Grave maladie | p 65 |
| ◆ Accident / Maladie professionnelle | p 69 |
| ◆ CDI - modalités | p 74 |
| ◆ CDI – congé de mobilité et portabilité du contrat | p 76 |
| ◆ CDI – Mise à disposition | p 78 |
| ◆ CDI – Suppression d’emploi | p 80 |
| ◆ CDI – Mise en place de commissions paritaires | p 81 |
| ◆ Décret n°88-145 | p 82 |

Cas de recours aux agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Cas de recrutement

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

| Références juridiques | Hypothèses possibles | Durée d'engagement | Acte d'engagement | Publicité du poste |
|---|---|--|---|--------------------|
| Loi n°84-53 du 26/01/84 Article 3 – 3* | Emplois permanents occupés par des agents en CDD : 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ; 3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ; 4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. | 3 ans maximum Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum, à l'issue il est reconduit en CDI <i>(l'art.3-5 lors d'un recrutement d'un agent déjà en CDI dans son ancienne collectivité, la collectivité d'accueil peut lui maintenir par décision expresse son CDI, si l'agent exerce des fonctions de même catégorie).</i> | Contrat Réf : 11-28 11-29 11-29bis 11-29ter | OUI |
| Article 38 | Personnes handicapées | La durée du contrat correspond à la durée du stage renouvelable dans la limite du contrat initial | Contrat Réf : 11-32 | OUI |
| Article 47 | Emploi de direction | La Loi ne précise pas la durée | Contrat Réf : 11-45 | OUI |
| Article 110 | Collaborateur de cabinet | Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral | Contrat Réf : 11-34 | NON |
| Article 110-1 | Collaborateur de groupe d'élus | 3 ans maximum | Contrat | OUI |

| Références juridiques Loi n°84-53 du 26/01/84 | Hypothèses possibles | Durée d'engagement | Acte d'engagement | Publicité du poste |
|--|----------------------|--|-----------------------------|--------------------|
| | | Renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral Si durée supérieure à 6 ans, à l'issue il est reconduit en CDI | Réf : 11-44 | |

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

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

◆ Interprétation du juge administratif

- Dans le cadre d'une nomination sur un emploi permanent d'un agent non titulaire au titre d'une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le juge administratif du TA de RENNES n°1303277 du 7 février 2014 interprète de manière restrictive la loi. Même s'il y a une succession d'agents contractuels différents et que la période des deux ans est dépassée, "aucun recrutement de contractuel ne peut intervenir sur un emploi permanent dans le cadre de l'article 3-2 au-delà d'une durée de deux ans". Au cas présent, l'arrêté de nomination est annulé.

Procédure de recrutement des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Cas de recrutement

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

S'agissant du remplacement, seule l'autorité territoriale est compétente.

Pour les autres motifs de nomination, le conseil délibérant doit créer l'emploi. (Article 40 de la Loi n°84-53).

Procédure de création de poste

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

| | |
|---|--|
| Si l'emploi est créé en application des 1°, 2°, 3°, 4°, 5° de l'article 3-3, la délibération doit comporter sous peine d'illégalité, en application de l'article 34 de la Loi n°84-53 du 26/01/84 | |
| • le motif invoqué | fondement juridique permettant le recrutement |
| • la nature des fonctions | précision quant au profil du poste créé et à la définition des fonctions qui s'y rattachent |
| • le niveau de recrutement | diplôme, niveau scolaire, expérience |
| • la rémunération de l'emploi créé | Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer un plafond de rémunération, ainsi toute augmentation au-delà de ce plafond nécessite une nouvelle délibération, autrement un simple avenant est suffisant. L'agent non titulaire ne dispose pas de déroulement de carrière, en revanche l'agent bénéficie de plein droit de l'augmentation de la valeur du point. |

◆ Modification du tableau des effectifs.

- ◆ **Inscription budgétaire des crédits nécessaires au paiement de la rémunération.**
- ◆ **Transmission de la délibération au contrôle de légalité afin de la rendre exécutoire**
(Préfecture ou Sous-préfecture).

Bourse de l'emploi

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

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

(Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif - CE 143800 DU 14/03/1997 – Département des Alpes Maritime).

◆ **Exception :**

La déclaration n'est pas obligatoire s'il s'agit d'un besoin lié à l'accroissement d'activité ou l'accroissement saisonnier d'activité, et le remplacement temporaire de fonctionnaire ou agents non titulaires momentanément absents (*articles 3 / 3-1 de la Loi n°84-53*).

◆ **La publicité des vacances de poste :**

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

(2 mois entre la déclaration et la nomination ont été jugés suffisants CAA Nancy du 20/02/2003 n°97NC02620)

Sélection et nomination des candidats

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

◆ **Exception :**

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

Déclaration unique d'embauche

La déclaration unique d'embauche est une formalité obligatoire pour tout employeur d'un agent affilié au régime général de la sécurité sociale. La déclaration doit être remplie obligatoirement 8 jours avant l'embauche.

Projet de délibération créant un emploi de contractuel (T.N.C. égal ou moins de 17H30)

[Retour au sommaire](#)

Projet de délibération

Commune.....

Délibération créant un emploi

de non titulaire à compter du

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal

Il convient donc de recruter un agent non titulaire (*définition de l'emploi et des motifs de recrutement*)

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (articles 3, 34 et 136).

- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,
- (le cas échéant) le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la Fonction publique Territoriale, en application de l'article 47 de la loi susvisée du 26 janvier 1984,

OUI le rapport de M. le Maire,
Après en avoir délibéré,

◆ - **DECIDE** -

- De créer un emploi d'agent contractuel à temps non complet (moins de 17h30) de(DHS). à compter du (*définir les caractéristiques, la nature, le niveau de recrutement de l'emploi - Cf. articles 3 de la loi du 26 janvier 1984*).

◆ - **DETERMINE** -

- Comme suit la rémunération qui lui sera allouée :
 - L'intéressé (e) percevra la rémunération correspondant à la grille indiciaire du grade
 - Et inscrit en conséquence les crédits nécessaires au chapitre correspondant

◆ - **AUTORISE** -

Le Maire à procéder au recrutement correspondant.

Fait et délibéré,

A, le

Période d'essai

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Période d'essai 1^{er} contrat

- Une période d'essai dont la durée ne peut excéder trois mois peut être prévue lors du recrutement d'un agent non titulaire, cette période doit être expressément mentionnée dans l'acte d'engagement.
- Dans ce cas, l'agent peut être licencié au cours ou au terme de cette période, sans que l'employeur n'ait à respecter un préavis ni lui verser une indemnité de licenciement.
- La période d'essai doit être adaptée à la durée du contrat.

Exemple : Une période d'essai d'un mois pour 2 mois de contrat peut être considérée comme excessive.

◆ Article 4 du décret n°88-145

Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement.

Renouvellement de contrat et période d'essai

- Bien que l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1985 prévoie que le contrat de recrutement d'un agent public peut comporter une période d'essai, une telle période d'essai ne peut être valablement stipulée lorsque le contrat est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent.
- CE du 26 novembre 2012 requête n°347575, transposable à la fonction publique territoriale

◆ Dérogation

- Le renouvellement d'une période est possible à double condition
 1. avoir prévue dans l'acte initial
 2. que la période d'essai globale, après renouvellement, ne dépasse pas la durée maximum de 3 mois.

CE 115087 du 04 février 1994

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

- Le licenciement avant l'expiration de la période d'essai prévue au contrat doit être motivé.
 - CE 105732 du 25 février 1995 / CE 3067 du 17 juin 1988
- Le licenciement au terme de la période d'essai prévue au contrat n'a pas à être motivé.
 - CAA Paris 03PA04605 du 30 mars 2006

Maladie en cours de la période d'essai

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

**CIRCULAIRE FP N° 1822 DU 4 OCTOBRE 1993 RELATIVE AUX
CONDITIONS D'ACCES AUTRES QUE LA NATIONALITE, AUX
CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE FRANCAISE OUVERTS AUX
RESSORTISSANTS DES ETATS MEMBRES DE LA COMMUNAUTE
EUROPEENNE**

(BO, Education Nationale, n° 40 du 25 novembre 1993, p. 3659)

NOR : MENW93500456C

La loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 a ajouté à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 5 bis qui prévoit que :

"Les ressortissants des Etats membres de la Communauté économique européenne autres que la France ont accès, dans les conditions prévues, au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois dont les attributions soit son séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivité publiques (...)"

1°) Les corps ou emplois remplissant les conditions ci-dessus définies sont désignés par leurs statuts particuliers. Des décrets ministériels fixent la liste des corps dont les concours d'accès sont concernés par l'ouverture.

2°) Pour l'accès aux corps ouverts aux ressortissants communautaires, la loi fixe certaines conditions que les candidats ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne doivent remplir au même titre que les candidats français. Ainsi, aux termes de l'article 5 bis précité :

"Ils ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires :

1. - S'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;

2. - S'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

3. - S'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;

4. - S'ils ne remplissent les conditions d'aptitude physique exigée pour l'exercice de la fonction publique (...)"

3°) La vérification de ces conditions s'effectuera selon les modalités suivantes :

a) les candidats doivent posséder la nationalité d'un des Etats membres de la Communauté européenne et doivent présenter un certificat de nationalité émis par le pays d'origine ou tout autre document authentique faisant foi de la nationalité dans le pays d'origine ;

b) la vérification de la condition d'aptitude physique sera réalisée dans les mêmes conditions que pour les candidats français et ne pose donc pas de problème pratique ; ce sont les critères fixés par la législation française qui s'appliquent pour vérifier l'aptitude à l'emploi envisagé,

c) s'agissant des trois autres conditions que doivent remplir les candidats, à savoir la jouissance de leur droits civiques dans leur pays d'origine, l'absence de condamnation incompatible avec les fonctions et la situation régulière au regard des obligations de service national, les justificatifs nécessaires doivent être fournis par le candidat lui-même. Les candidats ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne autres que la France doivent demander aux autorités compétentes de leur pays d'origine les documents attestant de leur situation et les faire authentifier et, le cas échéant, traduire par le consulat de leur pays en France.

Pour les personnes résidant ou ayant résidé en France pendant une certaine période, une demande devra être adressée aux services du casier judiciaire français pour obtenir un extrait faisant figurer, le cas échéant, les condamnations subies par le candidat sur le territoire français.

Un certain nombre d'indication figurent en annexe à la présente circulaire, décrivant, pays par pays, les procédures existant dans chaque Etat pour vérifier quelle est la situation d'une personne au regard de la législation nationale concernant ces trois conditions. Les informations relatives à la législation en vigueur au Danemark feront l'objet d'un complément à la présente circulaire. Ces informations réunies par la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (bureau FP/3) doivent permettre aux services organisateurs de concours et aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 de vérifier que les candidats fournissent les justificatifs faisant foi de leur situation.

Le ministre de la Fonction publique, A. ROSSINOT

ANNEXE

- SPECIFICITES PAR PAYS -

(Les tableaux ci-dessous sont également disponibles auprès du service Documentation)

| Pays | Conditions | Document | A la demande | Délivré par |
|-----------|--|---|---|---|
| BELGIQUE | - Jouissance des droits civiques | Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | le ministre de la Justice |
| | - Absence de condamnation incompatible | Certificat de bonne vie et moeurs | l'intéressé | la commune de son dernier lieu de résidence en Belgique |
| | - Service national - Objecteurs de conscience | Attestation relative à la situation vis à vis des lois sur la milice | l'intéressé | la commune de son dernier lieu de résidence |
| PAYS-BAS | - Droits civiques - Condamnations | Certificat de bonne vie et moeurs | l'intéressé | le bourgmestre de la commune |
| | - Service national actif (militaire ou civil) | Carte ou attestation | | délivrées automatiquement par les autorités militaires lorsqu'un néerlandais a effectué son service |
| | - Autres cas : inaptitude, exemption, dispense, disponibilité en cas de report - Objecteurs de conscience | Justificatif Ce statut n'existe pas | l'intéressé | les autorités militaires |
| | | | | |
| ALLEMAGNE | - Droits civiques - Condamnations | Certificat de bonne conduite établi par le Service Fédéral Centralisateur des casiers judiciaires | l'intéressé | le procureur à la cour fédérale de cassation |
| | - Service national . actif . sursis ou exemption - Objecteurs de conscience | - attestation - attestation - avis établi par l'Office fédéral du service civil - avis établi par la commission ou la chambre chargée des dossiers des objecteurs de conscience - décision du Tribunal administratif ou de la Cour constitutionnelle fédérale | l'intéressé | le service des appelés du contingent le service du canton ou administration des armées |
| IRLANDE | - Droits civiques - Condamnations | - Il n'existe pas de casier judiciaire | - l'intéressé - une autorité publique si l'intéressé y consent ou si la loi l'impose | la police irlandaise (GARDIA SIOCHANA) |

| | | | | |
|-----------------|----------------------------|---|---|--|
| Irlande (suite) | - Service national | - Il n'existe pas de service national obligatoire | | |
| GRANDE-BRETAGNE | - Droits civiques | - Extrait du registre électoral mis à jour par le ministère de l'Intérieur | l'intéressé | Service du registre électoral local du dernier lieu de résidence |
| | - Condamnations | - Répertoire général des affaires (official court report) | une autorité publique (même étrangère) avec l'accord de l'intéressé | Le ministère de l'intérieur |
| | - Service national | - Il n'existe pas de service national obligatoire | | |
| GRECE | - Droits civiques | - Extraits de casier judiciaire | l'intéressé | la section du casier judiciaire du ministère de la Justice |
| | - Condamnations | - Une convocation européenne permet la communication à l'administration française | | |
| | - Service national | - Certificat de service actif ou civil | l'intéressé | les autorités militaires |
| | - Objecteurs de conscience | - Ce statut n'existe pas | | |
| LUXEMBOURG | - Droits civiques | - Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | Parquet général auprès de la Cour supérieure de justice (service du casier judiciaire) |
| | - Condamnations | - Attestation d'inscription sur les listes électorales | | la commune |
| | - Condamnations | - Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | service du casier judiciaire |
| | - Service national | Il n'existe pas de service national obligatoire | | |
| ITALIE | - Droits civiques | - Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | |
| | - Condamnations | | | |
| | - Service national | - Attestation de service actif ou dispense | l'intéressé | le district militaire |
| | - Objecteurs de conscience | - Attestation de service civil | | |
| ESPAGNE | - Droits civiques | - Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | le ministre de la Justice |
| | - Condamnations | | | |
| | - Service national | - Livret militaire | | les autorités militaires |
| | - Objecteurs de conscience | (il existe un service civil de remplacement) | | |
| PORTUGAL | - Droits civiques | - Extrait de casier judiciaire | l'intéressé | le centre d'identification civile et criminelle du ministère de la Justice |
| | - Condamnations | | | |

| | | | | |
|---------------------|--|--|--|---|
| Portugal (suite) | <ul style="list-style-type: none"> - Service national - Objecteurs de conscience | <ul style="list-style-type: none"> - Attestation - Statut accordé pour décision judiciaire et authentifié : <ul style="list-style-type: none"> . soit par une carte spéciale d'identification, . soit par le livret civil d'objecteur de conscience | <ul style="list-style-type: none"> l'intéressé l'intéressé | <ul style="list-style-type: none"> les autorités militaires le cabinet du service civique des objecteurs de conscience qui dépend de la présidence du conseil des ministres |
|---------------------|--|--|--|---|

Conditions de recrutement des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Agent de nationalité française ou ressortissant d'un autre état membre de la communauté européenne

Les agents doivent jouir des droits civiques et être en situation régulière au regard des obligations du service militaire (spécificités par pays), le décret n'impose pas la vérification de la jouissance des droits civiques ou de la situation au regard du service national.

◆ Les 27 pays membres de l'Union européenne sont les suivants :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Les pays parties à l'accord sur l'Espace économique européen sont, en plus des membres de l'Union européenne : Islande, Liechtenstein, Norvège.

Agent de nationalité étrangère extérieure à la communauté européenne

Etre en situation régulière vis-à-vis des Lois régissant l'immigration, ce qui implique la possession d'un titre de séjour ou de résident en cours de validité.

Pour tous les candidats, quelle que soit leur nationalité

◆ Aptitude physique à l'emploi : examen médical par un médecin agréé

(à la charge de la collectivité art.41 du décret n°87-602)

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 examens médicaux sont assurés par les médecins agréés visés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 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. (article 2 4° du décret n°88-145)

- ◆ **Le bulletin n°2 du casier judiciaire ne doit pas comporter de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions.**

Seule l'Autorité Territoriale est apte à juger de cette compatibilité.

Avant toute nomination, il est indispensable de demander l'extrait du casier judiciaire.

- ◆ **L'âge minimum de recrutement est fixé à 16 ans, une autorisation parentale peut être nécessaire lors de l'emploi des mineurs et certains travaux particulièrement pénibles leur sont interdits.**
- ◆ **A partir du 1^{er} juillet 2011 progressivement l'âge maximum de recrutement est fixé à 67 ans.**

La limite d'âge passe progressivement de 65 à 67 ans.

| Vous êtes né | Age limite de départ à la retraite |
|-----------------------------|---|
| Avant le 01/07/1951 | 65 ans |
| Du 01/07/1951 au 31/12/1951 | 65 ans et 4 mois |
| En 1952 | 65 ans et 9 mois |
| En 1953 | 66 ans et 2 mois |
| En 1954 | 66 ans et 7 mois |
| En 1955 | 67 ans |
| A compter du 01/01/1956 | 67 ans |

Rémunération des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Traitement

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

Rien n'oblige une collectivité à rémunérer un contractuel uniquement sur le 1^{er} échelon de la grille indiciaire afférente au cadre d'emplois de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions. Il peut être tenu compte de la formation initiale ou de son expérience professionnelle pour établir son niveau de rémunération (QE 11633 AN du 26/05/2003).

La rémunération des agents en CDI peut faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1er-3 du décret n°88-145.

Supplément familial

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

Primes et indemnités

Un agent non titulaire peut percevoir les primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. La délibération institutive du régime indemnitaire doit préciser cette décision (QE 11633 AN du 23/05/2003).

Congés payés

Lorsque l'agent n'a pas pu bénéficier d'aucun congé annuel du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de la rémunération brute totale.

Nouvelle bonification indemnitaire

La nouvelle bonification indemnitaire ne peut être versée aux agents non titulaires (QE 15016 AN du 01/06/1998).

Prime de précarité

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

| | |
|---|--|
| Question N° : 11633 de M. Brottes François (Socialiste - Isère) | |
| Ministère interrogé : | fonction publique, réforme de l'Etat et aménagement du territoire |
| Ministère attributaire | santé |
| | Question publiée au JO Assemblée Nationale le : 10/02/2003 page : 949 |
| | Réponse publiée au JO Assemblée Nationale le : 26/05/2003 page : 4124 |
| | Date de signalisat° : 19/05/2003 Date de changement d'attribution : 31/03/2003 |
| Rubrique : | fonction publique hospitalière |
| Tête d'analyse : | contractuels |
| Analyse : | statut |
| Texte de la QUESTION : | M. François Brottes attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire sur la situation des contractuels dans la fonction publique hospitalière. La majorité des hôpitaux emploie de façon régulière des contractuels à durée déterminée ou indéterminée, parfois pour des contrats de trois ans. Ces agents ne seront pas tous titularisés. Les contractuels n'ont pas d'évolution de carrière, ils sont employés au 1er échelon de la grille indiciaire correspondant à leur qualification. Ils ne perçoivent pas la NBI (nouvelle bonification indiciaire) correspondant à l'exercice de fonction comportant une responsabilité ou une technicité particulières. Ils ne perçoivent pas non plus la prime de service qui n'est attribuée qu'aux agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique. De ce fait, leurs rémunérations sont inférieures à celles des titulaires remplissant les mêmes fonctions, ce qui crée une inégalité au sein de la fonction publique hospitalière. Dans ces conditions, et compte tenu du manque de professionnels, il souhaiterait savoir si le Gouvernement envisage d'améliorer la situation des contractuels et par là même de réduire la précarité dans cette fonction publique. - Question transmise à M. le ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées. |
| Texte de la REPONSE : | A l'instar des administrations de l'Etat et des collectivités territoriales, les hôpitaux publics ne peuvent, conformément à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, recruter des contractuels que par dérogation au principe établi par le même texte, en vertu duquel les emplois publics doivent être occupés par des titulaires. La situation juridique des contractuels hospitaliers s'avère donc, pour l'essentiel, identique à celle des personnels relevant des deux autres fonctions publiques. Ainsi, le titre IV du statut général des fonctionnaires (fonction publique hospitalière) prévoit les différentes hypothèses permettant aux hôpitaux de recourir à des contractuels comme le font les titres II (fonction publique de l'Etat) et III (fonction publique territoriale). De même, des décrets en Conseil d'Etat fixent, pour chaque fonction publique, les dispositions générales applicables à ces personnels (décret n° 91-155 du 6 février 1991 pour les hospitaliers). Leurs dispositions sont quasiment les mêmes. Dans ces conditions, l'amélioration de la situation des contractuels, notamment la réduction de leur précarité, ne peut s'envisager que dans un cadre interfonctions publiques et relève, à ce titre, de la compétence du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire. <i>Par ailleurs, si les contractuels, hospitaliers ou non, ne peuvent bénéficier, par définition, d'une véritable carrière (avancements automatiques d'échelons, promotions de grades), rien n'empêche leur employeur (hôpital, Etat ou collectivité territoriale) de prévoir à leur profit, en gestion, des avenants à leur contrat améliorant régulièrement leur rémunération, notamment pour tenir compte de l'impossibilité de leur attribuer des points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) ou une prime de service. D'autre part, rien n'oblige les établissements hospitaliers à employer leurs contractuels uniquement au niveau du 1er échelon de la grille indiciaire afférente au corps de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions. Il peut être tenu compte de leur formation initiale ou de leur expérience professionnelle pour établir le niveau de leur rémunération, laquelle peut ensuite évoluer.</i> |

[Retour au sommaire](#)

| | |
|---|---|
| Question N° : 15016 de Mme Fraysse Jacqueline (Communiste - Hauts-de-Seine) | |
| Ministère interrogé : | fonction publique, réforme de l'Etat et décentralisation |
| Ministère attributaire | fonction publique, réforme de l'Etat et décentralisation |
| | Question publiée au JO Assemblée Nationale le : 01/06/1998 page : 2952 |
| | Réponse publiée au JO Assemblée Nationale le : 17/08/1998 page : 4606 |
| Rubrique : | fonction publique territoriale |
| Tête d'analyse : | rémunérations |
| Analyse : | protocole d'accord Durafour. application. non titulaires |
| Texte de la QUESTION : | Mme Jacqueline Fraysse attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation sur les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire. Aux termes de l'article premier du décret 97-711 du 24 juillet 1991 modifié instituant la nouvelle bonification indiciaire, celle-ci « est versée mensuellement à raison de leurs fonctions aux fonctionnaires territoriaux », c'est-à-dire aux agents titulaires et stagiaires. Or, une jurisprudence de la Cour d'appel administrative de Lyon du 3 décembre 1996 a statué en faveur de l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire à un maître de l'enseignement privé sous contrat dans la mesure où il exerçait des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire et où le texte fixant sa rémunération lui attribue les mêmes éléments de rémunération qu'aux fonctionnaires de l'Etat. En conséquence, elle lui demande si cet arrêt est transposable aux agents territoriaux non titulaires dans la mesure où d'une part, ils sont appelés à exercer des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires et où, d'autre part, les éléments de leur rémunération sont identiques à ceux des agents titulaires selon les dispositions du décret de 1988 et de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 qui renvoie à l'article 20 de la loi, du 13 juillet 1983. |
| Texte de la REPONSE : | L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 3 décembre 1996 Ministre de l'éducation nationale c/M. Andrieux a reconnu l'éligibilité à la nouvelle bonification indiciaire d'un maître de l'enseignement privé au motif que « ... sa qualité de maître contractuel lui ouvre droit au bénéfice de l'avantage en cause, en vertu des dispositions combinées de la loi du 31 décembre 1959 et du décret du 8 mars 1978, sans qu'y fasse obstacle la double circonstance que les textes instituant la bonification ne prévoient pas expressément leur application aux agents non titulaires de l'Etat... ». L'article 15 de la loi du 31 décembre 1959 modifiée sur les rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privés précise que « les règles générales qui déterminent les conditions de service et de cessation d'activité des maîtres titulaires de l'enseignement public ainsi que les mesures sociales et les possibilités de formation dont ils bénéficient sont applicables également et simultanément aux maîtres justifiant du même niveau de formation, habilités par agrément ou par contrat à exercer leurs fonctions dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat... ». De son côté le décret du 8 mars 1978 dispose que « les maîtres contractuels ou agréés mentionnés à l'article 1er du présent décret ont droit, après service fait, à une rémunération comportant le traitement brut déterminé en application des dispositions du décret susvisé du 10 mars 1964, les suppléments pour charges de famille et l'indemnité de résidence ainsi que tous autres avantages ou indemnités attribués par l'Etat aux personnels de l'enseignement public ». L'arrêt précité n'a donc qu'une portée limitée aux personnes en cause et ne peut fonder une extension de la nouvelle bonification indiciaire à l'ensemble des agents non titulaires. Seule, en effet, la parité expressément prévue par la loi et son décret d'application, entre les maîtres contractuels de l'enseignement privé et leurs homologues du secteur public en matière de rémunération justifie aux yeux du juge administratif l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux premiers cités. Ceux-ci constituent bien une exception au principe selon lequel la nouvelle bonification indiciaire n'est pas susceptible d'être servie aux agents non titulaires. |

N° 97NT02156

[N.CR.]

Mme Jocelyne MARQUER

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. CADENAT,
Président

M. FAESSEL,
Rapporteur

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. MORNET,
Commissaire du gouvernement

Séance du 21 décembre 2001
Lecture du 31 décembre 2001

LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE NANTES
(3ème chambre)

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour le 3 septembre 1997, présentée pour Mme Jocelyne MARQUER, demeurant La Ville Amaury, 22510 Trédaniel, par Me LE BERRE, avocat au barreau de Saint-Brieuc ;

Mme MARQUER demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 92-4187 du 27 décembre 1996 par lequel le Tribunal administratif de Rennes, d'une part, n'a fait droit que partiellement à sa demande de versement par la commune de Trédaniel, d'une indemnité compensatrice de congés payés, et d'autre part, a rejeté sa demande de versement d'une indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

2°) de condamner la commune de Trédaniel à lui verser une indemnité de congés payés d'un montant de 10 409 F ainsi qu'une indemnité de fin de contrat à durée déterminée d'un montant de 8 161,08 F ;

3°) de condamner la commune de Trédaniel à lui payer la somme de 4 000 F au titre des frais non compris dans les dépens ;

.....
C CNIJ n° 36-12-03

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à 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° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 21 décembre 2001 :

- le rapport de M. FAESSEL, premier conseiller,
- les observations de Me DAUSQUE substituant Me COUDRAY, avocat de la commune de Trédaniel,
- et les conclusions de M. MORNET, commissaire du gouvernement ;

Considérant que Mme MARQUER a été engagée à compter du 1er janvier 1989 par la commune de Trédaniel en qualité de "cantinière" pour une durée de quarante jours ; qu'elle remplaçait, en cette qualité, l'agent titulaire du poste, temporairement absent ; que cet engagement a été prorogé à plusieurs reprises jusqu'au retour de la titulaire, le 9 avril 1992 ;

Sur l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée :

Considérant que Mme MARQUER demande le paiement de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée prévue à l'article L.122-3-4 du code du travail ; que toutefois, en sa qualité d'agent non titulaire de droit public de la commune de Trédaniel, sa situation professionnelle était régie, non par le code du travail, mais par le décret susvisé du 15 février 1988 ; qu'aucune disposition dudit décret ne prévoit, pour les agents dont l'engagement arrive à terme, le versement d'une indemnité compensant le caractère précaire de l'emploi ; que par suite, Mme MARQUER n'est pas fondée à réclamer le bénéfice de cette indemnité ;

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés :

Considérant qu'aucune disposition du décret du 15 février 1988, dans sa rédaction alors en vigueur, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire, ne reconnaissait à l'ensemble des agents publics non titulaires un droit à une indemnité compensatrice de congés payés dans le cas où l'agent cessait ses fonctions avant d'avoir pu bénéficier de son congé ; que, dès lors, Mme MARQUER n'est pas fondée à se plaindre de ce que l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui a été accordée par le jugement attaqué a été limitée à l'équivalent de cent quatorze heures pour les trois années 1989, 1990 et 1991 ;

Sur l'application de l'article L.761-1 du code de justice administrative :

Considérant que les dispositions susmentionnées font obstacle à ce que la commune de Trédaniel, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamnée à payer à Mme MARQUER la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; que par ailleurs, dans les circonstances de l'espèce, il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de la commune les frais de même nature qu'elle a supportés ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de Mme MARQUER est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la commune de Trédaniel tendant à la condamnation de Mme MARQUER au paiement des frais exposés et non compris dans les dépens sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à Mme MARQUER, à la commune de Trédaniel et au ministre de l'intérieur.

Cotisations Régime général d'un agent non titulaire de droit public

[Retour au sommaire](#)

| Nature et assiette de la cotisation | Taux de la cotisation | | Assiette |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|--|
| | Patronale | Salariale | |
| CSG non déductible (1) | | 2,40 % | 98.25 % du brut imposable y compris les avantages en nature Sauf cas particuliers |
| CSG déductible (1) | | 5,10% | |
| RDS | | 0,50 % | |
| Contribution solidarité autonomie (2) | 0,30 % | | Brut imposable y compris les avantages en nature |
| Maladie maternité | 12,80 % | 0,75% | |
| Allocations familiales (13) | 5, 25 % | | |
| Accident du travail (3) | 1,70% | | |
| Versement transport (4) | 1,00% | | |
| Fonds national d'aide au logement | 0,10 % | | A concurrence du plafond de la Sécurité sociale, brut imposable y compris les avantages en nature pour toutes les collectivités |
| Fonds national d'aide au logement (5) | 0,40% | | Brut imposable y compris les avantages en nature à concurrence du plafond de la sécurité sociale Si la collectivité a 20 agents et plus, équivalent temps plein au 31/12 |
| | 0,50% | | Brut imposable y compris les avantages en nature sur la fraction excédant le plafond de la sécurité sociale Si la collectivité a 20 agents et plus, équivalent temps plein au 31/12 |
| Contribution de solidarité (6) | | 1% | Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS |
| Vieillesse déplafonnée (7) | 1,75% | 0.25 % | Brut imposable y compris les avantages en nature |

| | | | |
|-------------------------|---------------------------------------|--------|---|
| Vieillesse (8) | 8,45 % | 6,80 % | A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable y compris les avantages en nature I |
| IRCANTEC tranche A (12) | 3,80% | 2,54% | A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature |
| IRCANTEC tranche B (12) | 11,98% | 6,38% | Différence entre la totalité de brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature |
| ASSEDIC (9) | 6,40% (10) | | Brut imposable y compris les avantages en nature |
| ASSEDIC(11) | 6,40% - cotisation salariale 1% | | Brut imposable y compris les avantages en nature |

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

Congés des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut général des fonctionnaires territoriaux.

Condition

Aucun congé ne peut être attribué au-delà du terme de l'engagement.

Autorisation d'absence pour évènements familiaux

La circulaire du Centre de Gestion des Côtes D'Armor en date du 11 octobre 1982 peut être appliquée.

Si la collectivité n'applique pas la circulaire de 1982, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains évènements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an (article 16 du décret 88-145).

Congés annuels (article 5 du décret n°88-145)

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

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

Congé de formation professionnelle (article 43 du décret n°2007-1845)

Les agents doivent justifier de trois ans de services effectifs ou de l'équivalent de 3 ans de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation. Ce congé de formation est attribué sous réserve des nécessités de service. Pendant les douze premiers mois, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle, au-delà, les périodes ne sont pas rémunérées. (*cf. fiche technique*).

Congé pour formation syndicale (article 6 du décret n°88-145)

Le congé pour formation syndicale est attribué dans les conditions identiques à celles des fonctionnaires en application du décret n°85-552 du 22 mai 1985. (12 jours ouvrables au maximum par an).

Congé de maternité (articles 10 et 11 du décret n°88-145)

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés annuels : si un agent n'a pu prendre ses congés annuels à son retour de congé de maternité et que la date butoir de la prise des congés annuels est dépassée, il conserve néanmoins un droit de report et ne peut les perdre (article L3141-2 code du travail transposable aux agents publics).

Congé paternité (article 10 du décret n°88-145)

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

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

L'agent non titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de paternité avec plein traitement. En deçà de cette durée, il a droit à un congé de paternité sans traitement, par contre l'agent s'il remplit les conditions peut percevoir des indemnités journalières (*articles 10, 11, 12 du décret n°88-145*).

Congé de naissance ou d'adoption (code du travail, article L.3142-1)

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

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

Congé non rémunérés en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (article 14-1 du décret n°88-145)

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

Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

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

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

Congé d'adoption – Durée (article 10 du décret n°88-145)

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

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

◆ **Congé d'adoption d'un ou plusieurs enfants :**

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

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

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

Congé parental

L'agent non titulaire employé de manière continue et 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 à 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 ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin obligatoire scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

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

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

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

Il prend fin en cas d'adoption ou lors de l'accueil d'un enfant confié en vue de son adoption :

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

Ou

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

◆ **Situation de l'agent :**

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

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

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

Congé de présence parentale (article 14-2 du décret n°88-145)

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

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

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

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

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

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

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

La réintégration est de plein droit.

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

Congé pour motifs familiaux – sans rémunération (article 15 du décret n°88-145)

L'agent non titulaire employé de manière continue, depuis plus d'un an à droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

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

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

◆ **Situation de l'agent :**

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

Congé sans rémunération (article 16 du décret n°88-145)

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.

Congé de solidarité familiale (article 136 de la loi n°84-53 étend l'article 57-10°) (décret n°2013-68 du 18 janvier 2013)

Le congé est de droit si l'agent a un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance au sens de l'article L.1111-6 du code de la santé publique qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause.

L'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois mois renouvelable 1 fois, il peut être fractionné ou transformé en périodes d'activité à temps partiel **50%, 60%, 70%, 80%**. Le congé prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, **soit à demande de l'agent**. Le congé n'est pas rémunéré mais l'agent non titulaire pourra percevoir une allocation journalière par la caisse primaire d'assurance maladie (article L168-6).

Congé pour convenances personnelles (article 17 du décret n°88-145)

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans 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 du même type, 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.

Sous réserve des dispositions de l'article 32, ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement est formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi

Congé non rémunéré pour création d'entreprise (*article 18 du décret n°88-145*)

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 L5141-1 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Le congé ou son renouvellement doit être demandé deux mois au moins avant la date de sa prise d'effet ou le terme du congé déjà accordé. La demande doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre.

Absences pour obligation

◆ Service national actif

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

◆ Période d'instruction militaire

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

◆ Période d'activité dans la réserve opérationnelle

L'agent 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 une durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

◆ Période d'activité dans la réserve sanitaire

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

Réemploi

◆ Conditions de réemploi :

- **Réemploi** : dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue du :

- congé de maternité,
- congé de paternité
- congé d'adoption,
- congé pour élever un enfant,
- congé pour convenances personnelles,
- congé pour création d'entreprise
- congé pour formation professionnelle

est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

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.

- **Réemploi** : réintégration de droit avec demande écrite après un :

1.

- congé parental
- congé de présence parentale

L'agent 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.

Le réemploi n'est dû que si une demande est formulée :

- un congé égal ou supérieur à un an le délai est d'un mois
- un congé compris entre quatre mois et un an le délai est de huit jours
- un congé inférieur à quatre mois le délai n'est pas exigé.

2. activité dans la réserve opérationnelle, activité ou formation dans la réserve sanitaire.

L'agent au terme d'une activité dans l'une des réserves est réemployé sur son précédent emploi ou emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34 du décret n°88-145.

Cas particulier congé parental

Lorsque l'agent a changé de domicile pour assurer l'unité de la famille, il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

◆ Procédures particulières

- **Réemploi** : réintégration avec demande écrite après un
 - congé pour convenances personnelles,
 - congé pour création d'entreprise,
 - congé pour formation professionnelle,doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

Pour information

◆ **L'article 32 du décret n°88-145 :**

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.

◆ **L'article 34 du décret n°88-145 :**

Les dispositions de l'article 33 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.

Formation des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

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.

Bénéficiaires

- les agents non titulaires,
- les assistants maternels,
- les assistants familiaux

employés par les collectivités territoriales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, peuvent bénéficier des actions de formation.

Formation de perfectionnement/Formation de préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction publique

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

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

◆ Conditions :

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

◆ Nouvelle demande de formation :

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

présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

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

Formation professionnelle suivie à l'initiative de l'agent

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

Ils peuvent bénéficier :

3. d'un congé de formation professionnelle,
4. d'un congé pour bilan de compétences,
5. d'un congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle ne peut être accordé qu'aux agents non titulaires qui justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.

◆ **Durée :**

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

◆ **Rémunération :**

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

◆ **Obligation :**

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

Cas particuliers :

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

◆ **Utilisation du congé :**

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

◆ **Notion de service :**

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

◆ **Nouveau congé :**

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

◆ **La demande :**

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

◆ **Attestation :**

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

Congé pour bilan de compétence

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

◆ **Durée :**

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

◆ **Demande :**

Elle doit être présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences, elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière

du bilan par la collectivité ou l'établissement. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité fait connaître à l'agent son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan (article 21 du décret n°2007-1845).

◆ **Prise en charge :**

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

◆ **Rémunération :**

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

◆ **Terme du congé :**

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

◆ **Communication des résultats :**

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

◆ **Cumul :**

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

Congé pour validation des acquis de l'expérience

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

◆ **Durée du congé :**

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

◆ **Demande du congé :**

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

Elle indique :

- le diplôme
- le titre ou certificat de qualification
- les dates
- la nature
- la durée des actions
- la dénomination des organismes intervenants.

◆ **Réponse :**

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

◆ **Rémunération :**

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

◆ **Prise en charge de la formation :**

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

La convention doit préciser :

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

◆ **Terme du congé :**

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

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

◆ **Nouveau congé :**

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

Droit individuel à la formation (entré en vigueur le 27/02/2007)

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

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

◆ **Condition :**

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

◆ **Demande de l'agent :**

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

◆ **Désaccord :**

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

◆ **Droit acquis sur une année :**

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

◆ **Cumul des droits acquis :**

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

◆ **Utilisation du crédit d'heures :**

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

◆ **Anticipation du crédit d'heures :**

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

◆ **Changement d'employeur :**

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

◆ **Exercice du droit :**

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

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

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

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

◆ **Nouvelle demande de formation :**

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

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

◆ **Rémunération :**

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

◆ **Frais de formation :**

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

◆ **Temps de service :**

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

◆ **Congé parental :**

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

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

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Aménagement d'horaires pour un agent non titulaire handicapé

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

(1) Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 :

- 1) Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4) Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5) Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;
- 6) Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;
- 7) Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
- 8) Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9) Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10) Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11) Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Aménagement d'horaires pour accompagner une personne handicapée

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

Temps partiel des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale.

Temps partiel sur autorisation

Les agents non titulaires en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier, conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée, d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 susvisée.

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an. Ces périodes sont renouvelables, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

L'agent peut bénéficier des quotités comprises entre 50% et 99%.

Temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %, est accordée de plein droit aux agents non titulaires :

1. Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
2. Pour donner des soins à leur conjoint (*marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin*), à un enfant à charge (*c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales*) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
3. Relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L. 323. Pour créer ou reprendre une entreprise, la durée maximale est 2 ans et peut être prolongée d'au plus 1 an, l'administration a la faculté de différer l'octroi du service à temps partiel pour une durée qui ne peut excéder six mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé. L'agent ne pourra être autorisé à exercer ce droit pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour création

ou reprise d'une entreprise. La demande de l'agent est soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Rémunération

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

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

Temps partiel – Heures supplémentaires

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

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

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

Réintégration anticipée

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

La réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (article 18 du décret n°2004-777).

Suspension du temps partiel

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption, les bénéficiaires d'un temps partiel sont rétablis pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (article 9 du décret n°88-145).

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

Temps partiel - ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein (article n°15 du décret n°88-145).

Congés annuels

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

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

Autorisation d'absence enfant malade

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

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

Exemple :

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

Fin de l'engagement des agents non titulaires de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°88-145 du 15 février 1998 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique

Fin normale de l'engagement

Le recrutement d'un agent non titulaire s'effectue sur une durée déterminée et est lié à un besoin spécifique. Il n'a donc pas vocation à être pérennisé. C'est pourquoi le terme des fonctions est la date de fin de contrat.

Contrat susceptible d'être reconduit (article 38)

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1. Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
2. Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
3. Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans. (Sont concernés aussi, les contrats de 2 ans QR AN n°31907 du 31/03/2004) ;
4. Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

NB :

- Le renouvellement d'un contrat impose une déclaration de vacance d'emploi (CAA Marseille n°05MA 01270 Monsieur G. du 15 janvier 2008)
- Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée est une décision qui n'a pas à être motivée et qui peut intervenir sans que l'intéressé ait été préalablement mis à même de prendre connaissance de son dossier.

Documents à remettre en fin de contrat

L'employeur peut fournir en fin de contrat ou en cas de licenciement :

1. Une attestation de fin d'emploi, qui sera nécessaire pour la constitution du dossier chômage. Si l'employeur à conventionné avec les ASSEDIC, le chômage sera versé par cet organisme, sinon l'employeur sera son propre assureur.
2. Un certificat de travail si l'agent en fait la demande, mentionnant la date de son entrée et celle de la sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus (Article R1234-9 du Code du travail, QR Sénat 18/09/2004, TA de Rennes n°92803 du 23/07/1997 Mme GILLET).

Démission (article 39)

L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services,
- un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La démission n'entraîne pas le versement d'indemnité ni le droit au chômage, sauf pour une démission légitime.

NB : pour connaître la durée du préavis, il a lieu de prendre en compte la durée totale des services accomplis depuis l'engagement initial. Le délai de préavis débute le premier jour suivant la date de notification de la lettre de démission, exemple si la lettre parvient le 14 février au sein de la collectivité dans ce cas le délai de préavis commence le 15 février. (CE n°296099 du 12/12/2008).

Abandon de poste

Un agent qui ne se présente pas à son poste, sans justificatifs, est susceptible d'être radié des cadres pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. Par contre, la radiation ne peut intervenir qu'après une mise en demeure adressée par l'employeur à l'agent, lui ordonnant le retour à son poste à une date énoncée. Celle-ci est transmise par lettre recommandée avec accusé réception.

Insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est prévue par les articles 136 et 93 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La collectivité ne peut constater l'insuffisance professionnelle qu'au regard des fonctions pour lesquelles il à été engagé.

Il est rappelé à ce titre que l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 impose la définition du poste occupé dans l'acte d'engagement.

Elle se caractérise aussi par des problèmes relationnels avec sa hiérarchie, ses collègues ou les administrés.

◆ Exemple :

- Les refus d'obéissance et les comportements d'insubordination, répétés et systématiques (refus de se soumettre à une évaluation professionnelle) d'un agent non titulaire justifient son licenciement. (CAA PARIS N°97PA00439 DU 21 MARS 2000)
- de manière générale, le licenciement doit avoir été précédé d'avertissements, observations et remarques. (CE 114823 du 10/02/1992 Ville d'Arcachon).

Suppression d'emploi

La suppression d'emploi peut être prononcée sous réserve qu'une délibération préalable est supprimée l'emploi.

Ensuite, c'est l'autorité territoriale qui prononce le licenciement. La consultation du comité technique paritaire ne s'impose pas en cas de suppression d'emplois, mais si la suppression s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation des services, le CTP devra être saisi.

Une décision du Conseil d'Etat du 13 octobre 1997 (Mme SOMMIER), rappelle qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de reclassement pour les agents non titulaires dont l'emploi est supprimé.

- **Le CAA de Lyon du 7 juillet 2011 n°10LY2708 contredit le CE du 13 octobre 1997**

Réduction du temps de travail

La réduction de la durée du travail est considérée par le juge comme une suppression d'emploi donnant lieu à une décision de licenciement.

L'agent qui signifie à son employeur son intention de mettre fin à leur relation de travail suite à une réduction sensible de son temps de travail n'est pas considéré démissionnaire.

Le Conseil d'Etat qualifie cette rupture de licenciement, motivé par un refus de l'agent d'accepter les modifications substantielles de ses conditions d'emploi. (CE 154466 du 6 avril 1998 M. DUCROUX).

Même si l'agent accepte une réduction substantielle de ses conditions de travail, cette modification constitue un licenciement suivi d'une nomination sur un autre emploi, lui ouvrant droit à une indemnité de licenciement.

Il bénéficie également des dispositions relatives au cumul des allocations chômage avec une activité réduite. (CE 59236 du 23 novembre 1988 Mme PLANCHON).

Inaptitude physique (article 13)

L'agent définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Le licenciement ne peut être prononcé que si la collectivité est dans l'impossibilité de reclasser l'agent non titulaire dans un autre emploi. (CAA PARIS 02PA2622 du 5 octobre 2004)

NB : L'agent licencié pour inaptitude physique doit pouvoir consulter son dossier. (CE n°262288 du 09/05/2005)

Le motif disciplinaire (Articles 36-1, 37)

C'est l'autorité territoriale qui assure le pouvoir disciplinaire sous le contrôle du juge.

L'autorité qui prononce une sanction disciplinaire à l'obligation de préciser, dans sa décision, les griefs qu'elle retient à l'encontre du fonctionnaire intéressé. (CE N°260 676 du 15 juin 2005)

Le licenciement est considéré comme la sanction disciplinaire la plus grave. Cela suppose que la faute de l'agent présente un caractère de gravité.

- L'avertissement ;
- Le blâme;
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Motifs de licenciement

- Suppression d'emploi,
- Insuffisance professionnelle
- Faute professionnelle
- Inaptitude physique
- En cours ou à la fin d'une période d'essai.

Procédure de licenciement

Le licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (CE. 222911 du 28/05/2001). Il prend effet après la notification et l'envoi en préfecture.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Si l'agent est dans l'impossibilité d'y assister et demande un report, la collectivité n'a pas l'obligation d'y faire droit si l'agent n'apporte pas les preuves de son incapacité voire de se faire représenter.

(Art. 42 du décret n°88-145) (QR AN 50027 du 4 août 2009)(CAA Bordeaux n°12BX03238 du 6 mai 2014)

1. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable (art. 42 du décret n°88-145) (QR AN 50027 du 4 août 2009)
2. La lettre de licenciement :
 - doit être **notifiée** à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception.

- doit préciser les **motifs** du licenciement
- doit mentionner la **date d'effet** de celui-ci, cette date doit tenir compte du délai de préavis,
- auquel s'ajoutent **les droits à congés annuels** restant à courir. La date du préavis prendra effet à la date de notification du courrier à l'intéressé
- doit mentionner **les voies et délais de recours** : « L'intéressé (e) dispose, à partir de cette date, d'un délai de deux mois, pour se pourvoir contre cette décision, auprès du tribunal administratif de RENNES. » (article R421-5 du Code de justice administrative)

Préavis

- ◆ **Le préavis est obligatoire pour un licenciement pour l'insuffisance professionnelle et pour la suppression d'emploi.**

| | Si la durée de service est : |
|---------------------|---|
| Huit jours au moins | <ul style="list-style-type: none"> • au moins de six mois de services |
| Un mois au moins | <ul style="list-style-type: none"> • au moins égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, |
| Deux mois au moins | <ul style="list-style-type: none"> • est égale ou supérieure à deux ans |

NB : La période de préavis ouvre droit aux congés annuels (CE 13/10/1997 n°162017)

Pas de préavis

Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en **matière disciplinaire**, soit pour **inaptitude physique**, soit à la suite d'un **congé sans traitement** d'une durée égale ou supérieure à un mois, **soit en cours ou à l'expiration d'une période d'essai**.

Droit à la défense

Si le licenciement intervient en considération de la personne c'est-à-dire pour motif :

- disciplinaire
- insuffisance professionnelle
- inaptitude physique

La décision de licenciement doit être précédée de :

- la communication du dossier
- l'information à l'agent de se faire assister par une personne de son choix.

NB : l'agent licencié pour inaptitude physique doit pouvoir consulter son dossier médical. (CE 09/05/2005 n°262288)

Indemnité de licenciement

Références : articles 43 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988

| | |
|--|--|
| <p>Ont droit à l'indemnité de licenciement sauf si le licenciement intervient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit pour motifs disciplinaires, • soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai | <p>EXCLUSIONS</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Les agents recrutés pour une durée indéterminée, qui ont fait l'objet d'un licenciement ; 2. Les agents engagés à terme fixe, qui ont été licenciés avant ce terme ; 3. Les agents physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, qui n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue de l'un des congés prévus au titre III du décret, d'un congé parental, d'un congé pour information professionnelle, d'un congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'excède pas un mois, ou d'un congé prévu à l'article 19 ; 4. Les agents licenciés pour inaptitude physique. | <ol style="list-style-type: none"> 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 de soixante ans 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. |

◆ **Modalités de calcul**

| | |
|---|--|
| Pour chacune des 12 ^{èmes} années de services (1) | Pour chacune des années suivantes (1) |
| 50% de la rémunération mensuelle de base (2) | Le tiers de la rémunération (2) |

(1) Ne doivent être pris en compte dans les services décomptés que les seuls services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la collectivité territoriale qui prononce le licenciement ou pour le compte de l'un de ses établissements publics administratifs.

En cas d'activité à **temps partiel**, la période d'activité à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli. **La rémunération servant de base de calcul est celle correspondant au temps plein.** (Article 45)

En cas d'activité à **temps non complet**, la rémunération à prendre en considération est la dernière rémunération perçue au cours du mois civil précédent. **Ils ne bénéficient pas du rétablissement de leur rémunération à temps complet.** (TA Paris 93144505 du 05 avril 1995) (QR Sénat du 19/12/2002 n°4778)

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 (Article 45).

(2) Sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base

| Rémunération de base | Exclusion de la rémunération de base |
|--|---|
| Dernière rémunération nette des cotisations sociales et le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédent le licenciement. | <ul style="list-style-type: none"> • les prestations familiales • le supplément familial de traitement • les indemnités pour travaux supplémentaires • ou autres indemnités accessoires |

◆ **Réduction de l'indemnité de licenciement**

| Cas de réduction de l'indemnité | Taux de réduction |
|--|--|
| en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : | <ul style="list-style-type: none"> réduction de moitié |
| en cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée : | <ul style="list-style-type: none"> 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 de soixante ans révolus : | <ul style="list-style-type: none"> si l'agent ne justifie pas une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du soixantième anniversaire. |

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.

◆ **Assujettissement aux cotisations sociales**

| Cotisations de sécurité sociale | CSG et CRDS |
|--|--|
| Exonération pour la fraction inférieure au montant du barème de l'impôt sur la fortune | Exonération pour la fraction inférieure au montant de l'impôt sur la fortune |

L'indemnité de licenciement n'est pas soumise à l'impôt.

Discipline

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (articles 36 et 37).

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

Date de modification

4 février 2008 par le décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007

Principe

Des sanctions disciplinaires peuvent être infligées aux agents non titulaires notamment en cas de non respect des obligations suivantes :

- l'exercice exclusif des fonctions
- l'indépendance à l'égard des intérêts privés
- le secret et la discrétion professionnels
- le devoir d'information
- l'obéissance hiérarchique

L'agent non titulaire peut également être puni pour toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

Autorité disciplinaire

C'est l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination qui détient exclusivement le pouvoir disciplinaire. **Le conseil de discipline n'est pas compétent pour les agents non titulaires.**

Sanctions

◆ **L'article 36-1 du décret n°88-145 énumère les sanctions pouvant être appliquées aux agents non titulaires :**

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée et proportionnée à la faute commise

Procédure

- ◆ L'autorité territoriale qui décide d'engager une procédure disciplinaire à l'égard d'un agent non titulaire doit procéder comme suit:

1) Information préalable de l'agent :

- Adresser un courrier en recommandé avec avis de réception informant l'engagement de la procédure disciplinaire, des faits reprochés et précisant à l'intéressé le droit à la communication de son dossier

- Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

la mention des faits reprochés

la sanction qu'il est envisagé de prendre

l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication.

La possibilité de formuler des observations écrites ou orales

La possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

2) Organiser la prise de connaissance du dossier au siège de l'administration territoriale qui emploie l'agent :

Celui-ci peut se faire assister par un ou plusieurs conseils choisis librement (*exemple : collègue, délégué syndical ou avocat*). Il a également la possibilité de demander copie des pièces de son dossier dans les conditions prévues par la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 sur le libre accès aux documents administratifs. Il est recommandé **d'établir un procès-verbal** attestant que l'intéressé a bien pris connaissance de son dossier. Le délai de communication préalable du dossier n'est pas fixé par la

réglementation; il doit toutefois être suffisant pour permettre à l'agent d'organiser sa défense (il a été jugé par exemple qu'un délai d'une journée était insuffisant).

3) **Prendre un arrêté**

Infligeant la sanction sans oublier d'y faire figurer les délais et voies de recours.

4) **Notifier l'arrêté à l'agent :**

Aucune sanction ne prend effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

- par lettre recommandée avec avis de réception, demandant à l'intéressé de retourner un exemplaire de l'arrêté portant **sa signature** ;
ou
- par le biais du garde champêtre ou du gardien de police qui doit lui faire **signer** un exemplaire et le retourner en Mairie;
ou
- en remettant l'arrêté à l'intéressé en Mairie en lui demandant de **signer** un exemplaire.

Les arrêtés infligeant un licenciement doivent être transmis au contrôle de légalité.

Lorsqu'il y a urgence d'écarter un agent non titulaire du service, l'autorité territoriale peut alors prononcer une suspension de fonctions, dans l'intérêt du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation. Les faits qui motivent une suspension doivent comporter le caractère d'une faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infractions de droit commun).

Licenciement

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. (article 42 du décret n°88-145)

La procédure à respecter pour licenciement pour motif disciplinaire est la même que pour les autres sanctions.

Préavis / indemnité de licenciement

Concernant les agents non titulaires, aucun préavis n'est nécessaire pour motif disciplinaire (article 40 du décret n°88-145) et aucune indemnité de licenciement n'est due (article 36-1 du décret n°88-145).

Procédure de recours

♦ **L'agent non titulaire peut former :**

- soit un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale pour demander le retrait de la sanction

- soit un recours contentieux contre la décision devant le juge administratif afin qu'il soit exercé un contrôle portant sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit et le détournement de pouvoir.

Annulation de la sanction

Si la sanction disciplinaire est annulée, le retrait a un effet rétroactif et la sanction est réputée ne jamais avoir existé. Elle ne doit donc plus apparaître dans le dossier administratif de l'agent.

Dossiers

Consulter la page « conseil de discipline »

Menu emploi Territorial, gérer la carrière, les organisations paritaires pour télécharger les dossiers (procédure et imprimés)

Maladie ordinaire Agent non titulaire de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

Date de modification

14 janvier 2008 par le décret n°2007-1829 du 24/12/2007

3 février 2015 par le décret n°2015-86 du 30 janvier 2015

Définition

L'agent non titulaire bénéficie de congé de maladie ordinaire en cas de maladie qui l'empêche d'exercer ses fonctions. L'attribution du congé correspond à toutes les maladies ne présentant pas un caractère de gravité particulière, non imputables au service, et ne relevant pas du régime du congé de grave maladie.

Condition d'octroi du congé de maladie ordinaire

Le congé de maladie ordinaire est accordé de droit sur présentation de l'avis d'arrêt de travail délivré par son - médecin traitant – chirurgien-dentiste – sage-femme.

◆ L'arrêt de travail :

- Le volet 1 et 2 doit être adressé au Médecin Conseil de la Sécurité Sociale
- Le volet 3 doit être adressé à la collectivité dans un délai de 48 heures.

Si la collectivité accorde le congé un arrêté sera pris. L'arrêté doit être notifié à l'agent. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi.

Protection statutaire

L'agent non titulaire a droit à un congé de maladie ordinaire pendant une période de douze mois consécutifs discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs.

◆ **L'agent a droit : article 7 du décret n°88-145**

- après 4 mois de service, à un 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi traitement,
- après 2 ans de service, à 2 mois à plein traitement et à 2 mois à demi traitement,
- après 3 ans de service, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement.

NB : L'agent non titulaire qui ne justifie pas de quatre mois de services au moment de son arrêt de travail et dont l'incapacité de travail est temporaire, est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'un an. (Article 11-1 du décret n°88-145)

Ancienneté de service

Pour la détermination de la durée des services exigée, l'ancienneté de services correspond à la durée des services effectifs (définition à l'articles 27 et 31 du décret n°88-145) accomplis pour le compte de la même collectivité, de l'un de ses établissements publics administratifs ou auquel elle participe ou d'une autre collectivité à partir de la date du recrutement ou du contrat initial même renouvelé. (articles 28, 30 du décret n°88-145)

Période de référence

La période de référence servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile. Il convient donc, jour par jour, d'examiner la situation de l'agent au regard de cette période de référence s'appréciant comme suit :

Pour les agents effectuant **un service continu**, quelle que soit la durée de travail (temps plein, partiel, temps non complet), la période de référence correspond à une période de douze mois consécutifs, soit 365 jours (ou 366 jours si l'année est bissextile). Le décompte des droits à congé de maladie des intéressés s'effectue de la même façon que pour les fonctionnaires (12 mois précédant immédiatement la date à laquelle la situation de l'agent est appréciée).

Pour les agents effectuant **un service discontinu**, quelle que soit la durée de travail (temps plein, partiel, temps non complet), la période de référence correspond à une période de 300 jours de services effectifs. Dans ce décompte, toute journée rémunérée est comptée pour une unité quel que soit le temps de travail dans la journée. L'ancienneté se décompte à partir de la date du premier recrutement.

Dans ce dernier cas, l'agent ne pourra prétendre à de nouveaux droits à congé rémunéré que lorsqu'il aura accompli réellement un temps de travail correspondant à 300 jours de services effectifs à temps complet (qu'il effectue un service à temps complet, temps non complet ou temps partiel).

Décret 88-145 du 15.2.88 - art 7 et 30

Subrogation

La collectivité peut demander une subrogation (article R323-11 du Code de la Sécurité Sociale) pendant la période des droits statutaires. En cas de subrogation ou non les prestations en espèce servies par la CPAM viennent en déduction des sommes allouées par la collectivité ou l'établissement. (Article 12 du décret n°88-145)

Dès que la collectivité arrivera à la fin de ses obligations statutaires, elle devra interrompre la subrogation afin que l'agent reçoive directement ses indemnités journalières de la SS.

Le cumul de l'intégralité du traitement et des indemnités journalières est illégal sachant que la rémunération à laquelle peut prétendre un agent du régime général placé en congé pour indisponibilité physique ne peut excéder le montant de son traitement d'activité.

(CAA Paris n°99PA03643 du 19 avril 2001, Ministère de l'Éducation)

Impératif

- Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées.
- Lorsque les prestations versées à l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans un délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Délai de carence

En cas d'arrêts successifs, si la reprise du travail n'excède pas 48 heures entre deux arrêts, il n'est pas fait application d'un nouveau délai de carence.

- ◆ Agent effectuant moins de **150 heures** par trimestre au **1^{er} février 2015**

Moins de 4 mois d'ancienneté

| La collectivité | La CPAM |
|-----------------|---------|
| Néant | Néant |
| Néant | Néant |

Entre 4 mois et deux ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|---------------|----------------------|---------|
| Premier mois | 100% du traitement | Néant |
| Deuxième mois | 50% du traitement(3) | Néant |

Entre deux et 3 ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|-----------|-----------------------|---------|
| Deux mois | 100% du traitement | Néant |
| Deux mois | 50% du traitement (3) | Néant |

Plus de 3 ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|------------|----------------------|---------|
| Trois mois | 100% du traitement | Néant |
| Trois mois | 50% du traitement(3) | Néant |

(3) les 50% sont portés à 66,66% si trois enfants à charge à partir du 31^{ème} jour consécutif

- ♦ Agent effectuant plus de **150 heures** par trimestre au **1^{er} février 2015**

Moins de 4 mois d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|---------------------------------------|-----------------|---|
| Premier jour au 3 ^{ème} jour | Néant | Néant |
| A partir du 4 ^{ème} jour | Néant | 50% du traitement (1) Jusqu'au 365ème jour |

Entre 4 mois et deux ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|---|--------------------|--|
| Du Premier jour au 3 ^{ème} jour | 100% du traitement | Néant |
| A partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 30 ^{ème} jour | 50% du traitement | 50% du traitement |
| Du 31 ^{ème} jour au 60 ^{ème} jour | Néant | 50% du traitement (1) |
| A partir du 61 ^{ème} jour | Néant | 50% du traitement jusqu'au 365ème jour |

Entre deux et 3 ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|---|-----------------------|--|
| Premier jour au 3 ^{ème} jour | 100% du traitement | Néant |
| A partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 60 ^{ème} jour | 50% du traitement (2) | 50% du traitement (1) |
| A partir du 61 ^{ème} jour | Néant | 50% du traitement jusqu'au 365ème jour |

Plus de 3 ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM |
|---|-----------------------|--|
| Premier jour au 3 ^{ème} jour | 100% du traitement | Néant |
| A partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 90 ^{ème} jour | 50% du traitement (2) | 50% du traitement (1) |
| A partir du 91 ^{ème} jour | Néant | 50% du traitement jusqu'au 365ème jour |

(1) Les 50% sont portés à 66,66% après le 1er mois si trois enfants à charge aux articles L.323-4, R.323-4, R.323-5.

(2) les 50% sont réduits à 33,33% après le premier mois si trois enfants à charge

Grave maladie agent non titulaire de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

Date de modification

14 janvier 2008 par le décret n° 2007-1829 du 24/12/2008

3 février 2015 par le décret n°2015-86 du 30 janvier 2015

Définition

Le congé de grave maladie est attribué lorsque l'agent atteint d'une affection dûment constatée, le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Condition d'octroi du congé de grave maladie

L'agent doit être employé de manière continue (article 30 du décret n°88-145) et compter au moins trois années de service.

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie.

En l'absence d'ancienneté suffisante, la collectivité placera l'agent en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an. L'agent ne percevra que les indemnités journalières de la sécurité sociale s'il remplit les conditions pour y prétendre.

Il n'existe pas de liste indicative de maladie ouvrant droit à congé de grave maladie, il appartient au comité médical d'émettre un avis.

Le congé de grave maladie est attribué par période de trois à six mois. Il a une durée maximale de trois ans, toutes pathologies confondues.

Obligation de l'agent

L'agent pour bénéficier d'un congé de grave maladie, doit adresser à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un certificat médical de son médecin traitant spécifiant que l'agent peut bénéficier des dispositions sur le congé de grave maladie sans indiquer l'affection en cause.

La collectivité doit établir un dossier pour le comité médical (téléchargement du dossier sur le site).

Le médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical départemental un résumé de ses observations. Le secrétariat du comité médical départemental fait alors procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé.

Situation de l'agent

Si l'agent était placé en congé de maladie ordinaire, la partie du congé est transformée en congé de grave maladie.

Le fonctionnaire qui a déjà bénéficié d'un congé de grave maladie, ne peut bénéficier d'un autre congé au titre de la même affection ou pour une autre maladie s'il n'a pas repris ses fonctions pendant une période d'un an.

Il n'est pas exigé que la reprise soit continue (reprise des fonctions de manière discontinue pendant un an sur une période de 4 ans par analogie aux dispositions relatives au congé de longue maladie des fonctionnaires affiliés à la CNRAFL)

Dans le cas où l'agent n'a pas repris pendant un an le nouveau congé s'ajoute au précédent.

Avis du comité médical

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous forme d'un procès-verbal. L'expertise est à la charge de l'employeur (article 41 du décret du 30 juillet 1987)

Protection statutaire

◆ L'agent a droit : article 8 du décret n°88-145

- à un plein traitement pendant 12 mois,
- à un demi-traitement pendant les 24 mois suivant.

Le congé de grave maladie est accordé par périodes de trois à six mois pour une durée maximale de trois ans. Il appartient au comité médical de fixer la durée de chaque période.

Le droit intégral à congé de grave maladie, soit trois ans, est rouvert après reprise de fonctions d'un an et épuisement du congé maladie précédemment accordé.

Subrogation

La collectivité peut demander une subrogation (article R323-11 du Code de la Sécurité Sociale) pendant la période des droits statutaires. Les prestations en espèce servies par la CPAM viennent en déduction des sommes allouées par la collectivité ou l'établissements. (Article 12 du décret n°88-145) Dès que la collectivité arrivera à la fin de ses obligations statutaires, elle devra interrompre la subrogation afin que l'agent reçoive directement ses indemnités journalières de la SS.

◆ Impératif

- Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées.
- Lorsque les prestations versées à l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans un délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Délai de carence

En cas d'arrêts successifs, si la reprise du travail entre deux arrêts n'excède pas 48 heures, il n'est pas fait application d'un nouveau délai de carence.

Prise en charge

◆ Agent effectuant moins de 150 heures par trimestre au 1^{er} février 2015

| Période | La collectivité | La CPAM |
|----------------------------|-----------------------|---------|
| Premier jour au 12ème mois | 100% du traitement | Néant |
| Jusqu'au 36ème mois | 50% du traitement (1) | Néant |

◆ Agent effectuant plus de 150 heures par trimestre au 1^{er} février 2015

| Période | La collectivité | La CPAM |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Trois premiers jours | 100% du traitement | Néant |
| A partir du 4ème jour jusqu'au 12ème mois | 50% du traitement (2) | 50% du traitement (1) |
| Du 12ème mois au 36ème mois Si affection longue durée | Néant | 50% du traitement (1) |

(1) Les 50% sont portés à 66,66% après le 1er mois si trois enfants à charge aux articles L.323-4, R.323-4, R.323-5.

(2) les 50% sont réduits à 33,33% après le premier mois si trois enfants à charge

Renouvellement du conge

Pour le renouvellement d'un congé de grave maladie, l'agent doit adresser à la collectivité sa demande un mois avant l'expiration dudit congé. Le renouvellement de ce congé est accordé dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Rémunération

L'agent conserve l'intégralité du supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités attachées à leur grade y compris lorsque l'agent est en demi traitement dès lors que la délibération le prévoit. Les indemnités liées à un exercice effectif sont suspendues.

Reconnaissance du conge comme temps de service effectif

Le congé de grave maladie est considéré comme une période d'activité et compté comme service effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Fin du conge grave maladie

L'agent, en cas d'inaptitude temporaire à reprendre son service, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, pouvant être éventuellement prolongée de six mois, si un avis médical a conclu que cet agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

L'agent, en cas d'inaptitude définitive à reprendre son service, sera licencié (brochure non titulaire / fiche fin d'engagement)

Accident - maladie professionnelle Agent non titulaire de droit public

[Retour au sommaire](#)

Références :

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

Date de modification

14 janvier 2008 par le décret n°2007-1829 du 24/12/2007

Définition

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.

Information et déclaration de l'employeur en cas d'accident

- ◆ Informer l'employeur
 - l'agent estimant être victime d'un accident doit effectuer une déclaration auprès de son employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.
 - Code de la sécurité sociale R441-2

- ◆ Déclaration de l'employeur
 - L'employeur doit déclarer l'accident du travail dans les 48 heures (ce délai ne comprend pas les dimanches et jours fériés). La déclaration s'effectue par le biais du CERFA n°60-3682 de la Sécurité Sociale par lettre recommandée avec accusé réception. L'employeur garde le 4^{ème} exemplaire.
L'employeur envoie à la caisse de résidence habituelle de l'assuré les 3 premiers volets de la liasse CERFA n°60-3682 par lettre recommandée avec accusé réception.

- ◆ **Si l'accident a donné lieu à un arrêt de travail il faut compléter le CERFA n°11137*02**
 - Attestation de salaire

Feuille de soins en cas d'accident ou maladie professionnelle

- ◆ **S'il a lieu l'employeur doit remettre à l'agent le CERFA 11383*02 lors d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**
 - Attestation de salaire

Protection statutaire de l'agent

♦ **L'intéressé a le droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :** (article 9 du décret 88-145)

- Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- Pendant deux mois après un an de services ;
- Pendant trois mois après trois ans de services.

Ancienneté de service

Pour la détermination de la durée des services exigée, l'ancienneté de services correspond à la durée des services effectifs (définition articles 27 et 32 du décret n°88-145) accomplis pour le compte de la même collectivité, de l'un de ses établissements publics administratifs ou auquel elle participe ou d'une autre collectivité à partir de la date du recrutement ou du contrat initial même renouvelé. (Articles 28, 30 du décret n°88-145)

Période de référence

Il n'y a pas de période de référence mobile pour apprécier le droit à plein traitement.

Rémunération de l'agent qui n'a pas d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM | Total des prestations |
|---|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Premier jour | 100% du traitement | Néant | 100% du traitement |
| Du 2 ^{ème} au 28 ^{ème} jour | 40% du traitement | 60% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 29 ^{ème} jour | Néant | 80% du traitement | 80% du traitement |

Rémunération de l'agent qui a un an d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM | Total des prestations |
|---|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Premier jour | 100% du traitement | Néant | 100% du traitement |
| Du 2 ^{ème} au 28 ^{ème} jour | 40% du traitement | 60% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 29 ^{ème} jour au 60 ^{ème} jour | 20% du traitement | 80% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 61 ^{ème} jour | Néant | 80% du traitement | 80% du traitement |

Rémunération de l'agent qui a au moins trois ans d'ancienneté

| Période | La collectivité | La CPAM | Total des prestations |
|---|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Premier jour | 100% du traitement | Néant | 100% du traitement |
| Du 2 ^{ème} au 28 ^{ème} jour | 40% du traitement | 60% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 29 ^{ème} jour au 60 ^{ème} jour | 20% du traitement | 80% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 61 ^{ème} jour au 90 ^{ème} jour | 20% du traitement | 80% du traitement | 100% du traitement |
| A partir du 91 ^{ème} jour | Néant | 80% du traitement | 80% du traitement |

Subrogation

La collectivité peut demander une subrogation (article R323-11 du Code de la Sécurité Sociale) pendant la période des droits statutaires. Les prestations en espèce servies par la CPAM viennent en déduction des sommes allouées par la collectivité ou l'établissement. (Article 12 du décret n°88-145)
Dès que la collectivité arrivera à la fin de ses obligations statutaires, elle devra interrompre la subrogation afin que l'agent reçoive directement ses indemnités journalières de la SS.

Impératif

- Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées.
- Lorsque les prestations versées à l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans un délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Remboursement des frais et honoraires médicaux

Ils sont à la charge de la CPAM – article L431-1 du code de la sécurité sociale.

Fin de droit statutaire de l'agent

A l'issue de la période rémunérée à plein traitement, l'agent non titulaire pour lequel il n'y a pas de guérison complète ou consolidation de la blessure demeure en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle sans maintien de traitement. Il ne perçoit plus que les seules prestations servies par le régime général de sécurité sociale.

Consolidation : stabilisation définitive d'une blessure, sans possibilité d'amélioration ni d'aggravation

Agent apte à la reprise à son emploi

Il reprend son poste à condition qu'il soit toujours placé sous contrat.

Agent apte à la reprise à temps partiel thérapeutique

Il faut l'avis du comité médical et saisine de la médecine du travail pour adapter les conditions de travail.

Agent temporairement inapte à la reprise

Il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, éventuellement prolongée de six mois s'il résulte d'un avis du comité médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions. (Article 13 du décret 88-145)

Agent définitivement inapte à la reprise

La collectivité **a l'obligation** de rechercher un reclassement, si cela n'est pas possible l'agent sera licencié. (Article 13 3ème alinéa).

Le licenciement est notifié sans préavis à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception. Le courrier précisera le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir (articles 40 et 42 du décret 88-145)

Jurisprudences :

Inaptitude physique : l'obligation de reclassement

- CE, du 2 octobre 2002 - CCI Meurthe et Moselle c/ Fardouet, n°227868
- CE, du 26 février 2007 - ANPE, n°276863

Indemnité de licenciement

◆ Extrait du décret n°88-145 du 15 février 1988

- Article 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.

- Article 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 de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 p. 100 par mois de service au-delà du sixième anniversaire.

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.

- Article. 47

Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus 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.

- Article. 48

L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 46 est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

- Article. 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.

Contrat à durée indéterminée - modalités

[Retour au sommaire](#)

Références :

Article 3-3 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Détail de l'article 3-3

Occuper un emploi selon les motifs suivants :

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

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

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

Condition de durée de 6 ans pour ouvrir droit à un cdi

La condition de durée de 6 ans pour obtenir un CDI pour le motif de recrutement prévu ci-dessus, seront ainsi pris en compte les services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement, à condition que les emplois occupés soient établis sur le fondement des articles 3 à 3-3, seront également validés les services effectués au titre du 2ème alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

- Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.
- Lorsque l'agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Mobilité

Un agent titulaire d'un CDI (au titre de l'article 3-3 de la loi n°84-53), peut changer de collectivité ou d'établissement relevant de la même fonction publique et conserver le bénéfice de ce CDI, la seule condition à respecter est d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. C'est la collectivité d'accueil qui décide du maintien ou non du CDI.

Droit a un dossier individuel

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

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

Obligation des agents

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

Obéissance hiérarchique

L'agent 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.

Evaluation

Les agents en CDI font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans. Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Rémunération

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation.

Congé de mobilité d'un agent en CDI et portabilité du contrat

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Définition

L'agent non titulaire en CDI, peut désormais obtenir un congé de mobilité afin d'être recruté en CDD par :

- Une autre personne de droit public

sans perdre le bénéfice de son CDI dans sa collectivité d'origine, le CDI est alors suspendu.

Condition d'attribution

Le congé est attribué sous réserve des nécessités de service.

Durée

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

Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur.

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

Renouvellement / réemploi

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

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

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

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

Portabilité du contrat

◆ Article 3-5 de la loi n°84-53

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

Mise à disposition d'un agent en CDI

[Retour au sommaire](#)

Références :

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

Définition

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

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

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

Conditions

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

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

Situation de l'agent

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

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

Durée

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

Fin de la mise a disposition

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

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

Réintégration

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

Procédure de mise a disposition

◆ Convention

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

Cette convention définit notamment la 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.

◆ Remboursement

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

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

CDI – Suppression d’emploi

[Retour au sommaire](#)

Référence :

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

Suppression d’emploi - CDI

Le licenciement suite à une suppression d’emploi ne peut être prononcé que si une délibération a au préalable supprimé l’emploi, après avis du Comité Technique.

- CE n° 135589 du 4 janvier 1995

En cas de suppression d’emploi occupé par un agent en CDI, l’autorité territoriale a l’obligation de rechercher un reclassement. Si le reclassement s’avère impossible ou si l’agent refuse, dans ce cas l’agent peut être licencié.

- CE du 25 septembre 2013 n°365139
- CE du 18 décembre 2013 n°366369

Cas particulier :

Cependant, le Conseil d’Etat n°365052 du 10 octobre 2014 n’impose pas, un reclassement à l’employeur d’un agent non titulaire, qui par ailleurs, à la qualité de fonctionnaire, puisqu’il dispose d’un droit à réintégration dans son administration d’origine.

Le licenciement se fera suivant les conditions du décret n°88-145 articles 42 à 49
(V. fiche fin de l’engagement)

Mise en place de commissions consultatives paritaires

[Retour au sommaire](#)

Référence :

L'article 46 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Création de commissions consultatives paritaires

L'article 46 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifie l'article 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion dans les conditions de l'article 28 de la Loi n°84-53 et seront compétentes pour traiter les décisions en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3.

La mise en place se fera après la modification du décret n°88-145 concernant les agents non titulaires.

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 NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

(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**

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 non titulaires de droit public des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies à l'article 3, à l'article 47 ou à l'article 110 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° En application des deux premiers alinéas de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 susvisée.

Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé. (13)

Art. 1er-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 déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. (13)

Art. 1er-2. - La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1^{er}-3. (13)

Art. 1^{er}-3. - Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. (13)

TITRE 1^{er} MODALITES DE RECRUTEMENT

Art. 2.- Aucun agent non titulaire ne peut être recruté :

1° Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° Si les mentions portées au bulletin n.2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

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 examens médicaux sont assurés par les médecins agréés visés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 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. (1) (13)

Art. 3.- L'agent non titulaire est recruté, soit par contrat, soit par décision administrative. L'acte d'engagement est écrit. Il précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 précitée en vertu duquel il est établi. Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin et définit le poste occupé et ses conditions d'emploi. Il indique les droits et obligations de l'agent.

Art. 4.- Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement.

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'administration, 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.
Page

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

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° 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.

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)

TITRE III

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

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 employé de manière continue 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)

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, 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)

Art. 11.- L'agent non titulaire, qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, paternité 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 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. En cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption 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 de maternité, de paternité ou d'adoption 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)

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 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, 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. (1) (6) (13)

Art. 13.- L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité 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.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé 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 ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption. (6) (13)

TITRE IV CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Art. 14.- I. – L'agent non titulaire employé de manière continue et 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 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 pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. (4) (5) (6) (13) (15)

** 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 est ouvert au père et à la mère 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.

V. - L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33. (11)

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 est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle 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 peut être versée à l'agent. (16)

Art. 15.- L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans:

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.

Lorsque la durée du congé, compte tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas un mois avant le terme du congé une demande de réemploi ou, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, une demande de renouvellement est considéré comme démissionnaire. (13)

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 de manière continue depuis au moins trois ans 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 du même type, 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.

Sous réserve des dispositions de l'article 32, ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement est formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi. (13)

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.

Le congé ou son renouvellement doit être demandé deux mois au moins avant la date de sa prise d'effet ou le terme du congé déjà accordé. La demande doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre. (12) (13)

**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 avantages liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel. (10) (13)

**TITRE VI
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Articles 21, 22, 23, 24, 25, 25-1 et 26 (7)

ABROGES

TITRE VII

DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Art. 27.- Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un des congés prévus aux titres II, III et IV ou pour accomplir un service à temps partiel, les congés énumérés aux articles 5 à 10 du présent décret et au 7° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont assimilés à une période de travail effectif.

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

Art. 28.- Pour les agents recrutés en application des articles 3, 47 ou 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

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 précitée, l'ancienneté est calculée en tenant compte, au moment de l'octroi du congé, des services accomplis auprès de la collectivité territoriale et de ses établissements publics à caractère administratif, y compris les services accomplis avant une interruption de fonctions, sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire ou à 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.

Les services accomplis avant un licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire ne sont, en aucun cas, pris en compte.

Art. 29-1. - Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 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)

Art. 30.- Pour l'appréciation de la durée du service continu 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, soit pour accomplir un service à temps partiel, 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.

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)

Art. 32-1. - Les agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif occupant un emploi permanent à temps complet, admis à exercer leurs fonctions à temps partiel en application de l'article 3-1 de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982, sont régis, outre les dispositions de ladite ordonnance, par les dispositions du titre VII du présent décret et du décret du 29 juillet 2004 susmentionné. (13)

Art. 32-2. - Pour les personnels enseignants, le bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peut être accordé qu'au début de l'année scolaire

Ces personnels cessent leur activité de plein droit au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse. Toutefois, ils peuvent être maintenus en fonctions, sur leur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Art. 32-3. - La durée de vingt-cinq ans de services prévue par l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée est réduite, le cas échéant, des périodes de congé prévues aux articles 14 et 15 du présent décret ainsi que de celles prises pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie graves.

La réduction totale au titre de ces périodes ne peut excéder six années.

Art. 32-4. - Bénéficiaire d'une réduction de six années de la durée de vingt-cinq ans de services prévue à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susmentionnée:

1° Les agents titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles;

2° Les agents accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles mentionnées au 2° de l'article L.323-3 du code du travail ;

3° Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 323-3 du code du travail.

Ces deux dernières catégories ne bénéficient de la réduction qu'à condition que le taux d'invalidité, fixé

par la commission de réforme compétente, soit au moins égal à 60 %.

Les conditions requises pour bénéficier des dispositions du présent article sont appréciées à la date à laquelle est accordée l'autorisation. (13)

Art. 32-5. - Le total des réductions de la durée de vingt-cinq ans de services accordées au titre des dispositions des articles 32-3 et 32-4 ci-dessus ne peut excéder six années.

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 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 et 110 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)

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.- L'agent bénéficiant d'un congé parental ou d'un congé pour élever un enfant, dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire. (1)

TITRE VIII bis MISE À DISPOSITION ET MOBILITÉ (13)

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° et 3° 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 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 six 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 non titulaires 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)

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)

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 non titulaires 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.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. (13)

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 RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT, DEMISSION ET LICENCIEMENT

Art. 38.- Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

4° Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien. (13)

Art. 39.- L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 40.- L'agent non titulaire engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité territoriale avant le terme de son engagement qu'après un préavis qui lui est notifié dans les délais prévus à l'article 39. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les mêmes règles sont applicables à tout licenciement d'agent non titulaire engagé pour une durée indéterminée.

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 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)

Art. 42.- Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. 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. (13)

Art. 43.- Sauf lorsque le licenciement intervient, soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement est due aux agents :

1° Qui, recrutés pour une durée indéterminée, ont fait l'objet d'un licenciement ;

2° Qui, engagés à terme fixe, ont été licenciés avant ce terme ;

3° Qui, physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue de l'un des congés prévus au titre III, d'un congé parental, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'excède pas un mois, ou d'un congé prévu à l'article 19 ;

4° Qui ont été licenciés pour inaptitude physique.(4)

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 de soixante ans 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. (8)
(13)

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 de 60 ans 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 au-delà du soixantième anniversaire.

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)

Art. 47.- Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus 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.

Art. 48.- L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 46 est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

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