

CIRCULAIRE N° 2016-07

Châlons-en-Champagne, le 26 février 2016

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Références juridiques :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°82-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Introduction

Le décret du 29 décembre 2015 paru au Journal Officiel du 31 décembre 2015, introduit de nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels et la loi Sauvadet du 12 mars 2012, ce décret vient sécuriser les conditions d'emplois des agents contractuels de la fonction publique territoriale, en fixant les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement et de fin de fonctions.

La réglementation relative aux « agents contractuels », anciennement « agents non titulaires » est réformée par ce nouveau décret qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions antérieures restent applicables aux situations en cours au 1^{er} janvier 2016. Toutefois, il conviendra de compléter ou de modifier :

- ***les CDD en cours à l'occasion de leur renouvellement,***
- ***les CDI avant le 30 juin 2016.***

SOMMAIRE

I.	Champ d'application	3
	A. <i>Les agents de droit public</i>	3
	B. <i>La distinction entre les agents contractuels de droit public et les Vacataires</i>	3
II.	Modalités de recrutement	4
	A. <i>Les conditions de recrutement.....</i>	4
	B. <i>Le recrutement par contrat.....</i>	6
	C. <i>Les critères de rémunération et les conditions de réévaluation</i>	6
	D. <i>La période d'essai.....</i>	7
III.	Conditions d'exercice des fonctions	8
	A. <i>L'entretien professionnel.....</i>	8
	B. <i>Les modalités du temps partiel</i>	10
	C. <i>La mise à disposition.....</i>	11
	D. <i>La discipline</i>	11
IV.	Le régime des congés	12
	A. <i>Les congés annuels</i>	12
	B. <i>Le congé de grave maladie.....</i>	12
	C. <i>Le congé sans traitement.....</i>	12
	D. <i>Le congé parental</i>	13
	E. <i>Le congé de présence parentale</i>	13
	F. <i>Le congé sans rémunération pour raisons familiales</i>	14
	G. <i>Le congé pour convenances personnelles</i>	14
	H. <i>Le congé non rémunéré pour création d'entreprise.....</i>	15
	I. <i>Le congé sans rémunération pour cycle préparatoire, stage ou scolarité préalable au stage.....</i>	15
	J. <i>La demande de réemploi</i>	16
V.	Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté	16
	A. <i>Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés</i>	16
VI.	La fin de fonctions.....	18
	A. <i>Le certificat administratif de fin de travail.....</i>	18
	B. <i>L'indemnité compensatrice pour congés annuels non pris.....</i>	18
	C. <i>Le renouvellement ou non de l'engagement.....</i>	19
	D. <i>La démission</i>	20
	E. <i>La cessation du contrat.....</i>	20
	F. <i>Le licenciement</i>	21
	ANNEXE.....	23

I. Champ d'application

A) Les agents de droit public

Les dispositions du décret du 15 février 1988 modifié s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, à savoir :

- les agents recrutés sur la base des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984,
- les agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels (article 47 de la loi du 26 janvier 1984),
- aux collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de groupes d'élus (article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984),
- aux travailleurs handicapés (article 38 de la loi du 26 janvier 1984),
- aux agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983),
- aux salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail),
- aux agents recrutés dans le cadre du PACTE,
- aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

B) La distinction entre les agents contractuels de droit public et les vacataires

La situation des agents contractuels de droit public doit être distinguée de celle des « vacataires » qui ne bénéficient pas des mêmes dispositions réglementaires.

D'abord précisée par la jurisprudence, la définition du vacataire est désormais intégrée au décret du 15 février 1988 modifié. Sont ainsi considérés comme des vacataires, **les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.**

Le vacataire n'occupe pas un emploi, il conviendra donc d'apprécier si les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent et si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas instauré un lien contractuel avec l'intéressé (CE, 4 mai 2011, n°318644).

Contrairement à l'agent contractuel, le vacataire est rémunéré à l'acte, sur la base d'un taux horaire et non d'un indice.

A titre d'exemple, un agent qui a dispensé pendant huit ans, quatre heures hebdomadaires d'enseignement du piano durant la période scolaire, même si son engagement était qualifié de « précaire et révocable » et s'il était rémunéré par des vacations, a la qualité d'agent contractuel de droit public (CE, 15 janvier 1997, n°141737).

A l'inverse, la personne chargée de la rédaction, en une succession d'actes déterminés, d'articles rémunérés exclusivement à la pige pour un journal municipal répond aux caractéristiques du vacataire (TA Amiens, 25 février 2003, n°00180).

II. Modalités de recrutement

Vous trouverez en annexe un tableau récapitulatif des cas de recrutements des agents contractuels prévus par les articles 3 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

A) Les conditions de recrutement

- **Les conditions générales de recrutement**

Tout agent contractuel de droit public doit répondre aux conditions générales suivantes pour pouvoir être recruté légalement dans la fonction publique territoriale :

- ne pas faire l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques par décision de justice,
- ne pas faire l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions :
 - *pour un candidat de nationalité française*, les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire et les éventuelles condamnations prononcées à l'étranger, ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions,
 - *pour un candidat de nationalité étrangère ou apatride*, l'autorité territoriale vérifie s'il a subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions en France ou à l'étranger.
- être en position régulière au regard du service national de l'Etat sauf en cas de recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride bénéficiant d'une carte de résident.
- être en position régulière au regard des lois régissant l'immigration en détenant un titre de séjour en cours de validité ainsi qu'une autorisation de travail (pour candidat de nationalité étrangère)

- remplir les conditions d'aptitude physique à l'embauche (mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire, délivrés par un médecin généraliste agréé),
- fournir, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics.

- **Les conditions de diplôme**

Le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes requis pour se présenter au concours externe. Sera notamment appréciée l'expérience professionnelle de l'intéressé justifiant ainsi des compétences nécessaires requises pour exercer les fonctions.

Toutefois, l'exercice par un agent contractuel d'une « profession réglementée » (exemple : médecin, sage-femme, puéricultrice, infirmier) est subordonnée à la détention d'un diplôme.

Enfin, les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel, en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, pour une durée correspondant à celle du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois, doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études requis par les candidats au concours externe. Cette obligation se justifie par la titularisation qui intervient au terme de l'année de contrat.

- **Les conditions d'âge**

Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement des agents contractuels. Dès lors, l'âge minimum de 16 ans peut être retenu et ce, compte tenu de la scolarité obligatoire.

L'âge limite de départ à la retraite des agents contractuels de droit public est portée de 65 à 67 ans. Le relèvement progressif de la limite d'âge intervient dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires et est déterminé par décret pour les agents nés avant le 1^{er} janvier 1956.

Date de naissance	Limite d'âge
Avant le 01/07/1951	65 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois
Du 01/07/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois
Du 01/01/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois
Du 01/01/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois
A compter du 01/01/1955	67 ans

B) Le recrutement par contrat

Le décret du 29 décembre 2015 précise les règles d'embauche des agents contractuels en énonçant le recrutement **par contrat écrit** comportant des mentions obligatoires telles que :

- le motif de recrutement (mentionner l'article ainsi que l'alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984),
- la date d'effet, la durée du contrat et le cas échéant, la date à laquelle il prend fin,
- la nature du poste occupé, la catégorie hiérarchique dont il relève,
- les conditions d'emploi et de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent,
- le motif de remplacement (en cas de recrutement sur la base de l'article 3 1°, 3 2°, 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984).

En cas de recrutement pour assurer une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984), **un descriptif précis du poste** doit être annexé au contrat.

Lorsqu'un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels a été adopté par la collectivité, il doit être annexé au contrat (exemple : règlement intérieur).

Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent être annexés au contrat de recrutement.

C) Les critères de rémunération et les conditions de réévaluation

• La fixation de la rémunération

En vertu du renvoi à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les dispositions de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 s'appliquent aux agents contractuels de droit public qui ont droit après service fait à leur traitement indiciaire.

Le décret du 29 décembre 2015 fixe des critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels.

Le montant de la rémunération des agents contractuels de droit public, déterminé en référence à un grade et sur la base d'un indice, est fixé en prenant en compte notamment, « **les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience** » (article 4 du décret du 29 décembre 2015).

L'autorité territoriale reste libre de déterminer l'indice de rémunération de l'agent contractuel en tenant compte des critères précités. Pour autant, le traitement servi à l'intéressé ne devra pas être manifestement disproportionné, l'agent contractuel doit se voir attribuer une rémunération équivalente à celle que percevrait un fonctionnaire ayant des qualifications équivalentes.

- **La réévaluation de la rémunération**

S'agissant des agents contractuels recrutés en CDI, le texte prévoit la **réévaluation obligatoire des rémunérations des agents contractuels au minimum tous les trois ans pour les personnels en CDI**. Cette revalorisation doit être réalisée au vu des résultats de l'entretien professionnel étendu aux contractuels ou de l'évolution des fonctions.

Afin d'apprécier la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation de la rémunération, il convient de prendre en considération l'ensemble des congés prévus à l'article 27 du décret du 15 février 1988 modifié.

S'agissant des agents contractuels de droit public recrutés en CDD, ne bénéficiant pas du système de déroulement de carrière, ils ne progressent et n'avancent pas et ne peuvent donc prétendre à une évolution indiciaire.

Une réévaluation de la rémunération reste toutefois possible lorsqu'une évolution des tâches, de la qualification, de la responsabilité ou de l'expérience professionnelle est notable.

Pour tout agent contractuel de droit public confondu, en CDD ou en CDI, une réponse ministérielle est venue préciser que la réévaluation de la rémunération prend la forme d'un avenant au contrat (QE S. n°06787 du 25 décembre 2008).

D) La période d'essai

Le texte vient également encadrer et fixer la durée de la période d'essai en fonction de la durée de l'engagement en cours. Pour que cette période d'essai s'applique en toute légalité, ses modalités doivent être expressément indiquées dans l'acte d'engagement.

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

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,

- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans,
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

A noter que pour les périodes d'essai en cours au 1^{er} janvier 2016, les dispositions antérieures relatives à la durée maximale de trois mois s'appliquent.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé. Aucune durée de préavis n'est requise et aucune indemnité de licenciement n'est due à l'agent.

III. Conditions d'exercice des fonctions

A) L'entretien professionnel

Le décret du 16 décembre 2014 pérennise l'entretien professionnel et en fixe les modalités d'application aux fonctionnaires territoriaux. Le décret n°88-145 dans sa nouvelle rédaction met en place un entretien professionnel dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

L'entretien professionnel est obligatoire pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en CDD d'une durée supérieure à un an ou en CDI.

Conformément à l'article 65 du décret du 29 décembre 2015, **le dispositif s'applique aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016.**

L'entretien professionnel porte principalement sur les points suivants :

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

L'entretien professionnel annuel se déroule selon des règles identiques à celles qui s'appliquent aux agents titulaires, mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, l'échange donne lieu à un compte-rendu. L'évalué est convoqué par son supérieur hiérarchique direct au moins huit jours avant l'entretien, la convocation accompagnée de la fiche de poste de l'agent et d'un exemple de la fiche d'entretien servant de base au compte-rendu.

Le compte-rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct et comporte une appréciation générale littéraire sur la valeur professionnelle de l'agent.

Suite à l'entretien, le compte-rendu est notifié dans un délai maximum de quinze jours à l'agent, qui peut le compléter et doit le signer et le renvoyer au supérieur hiérarchique direct. Enfin, le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale avant d'être versé au dossier individuel de l'intéressé.

Par ailleurs, l'agent peut demander une révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dès lors, il adresse une demande dans un délai de 15 jours francs suivant la notification. L'autorité territoriale dispose alors de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse.

Par la suite, l'agent peut saisir la commission consultative paritaire pour demander une modification du compte-rendu. Elle doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite de la demande de révision. Toutefois, le décret d'application relatif aux commissions consultatives paritaires est toujours en attente de publication.

Un compte rendu définitif de l'entretien professionnel devra être communiqué à l'agent.

B) Les modalités du temps partiel

L'article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié dispose que les agents contractuels peuvent bénéficier d'un service à temps partiel conformément aux dispositions du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004.

Le décret du 29 décembre 2015 met fin à l'exigence de durée de services continus pour bénéficier d'un temps partiel. En effet, **l'agent contractuel en activité employé depuis plus d'un an à temps complet, peut, sur sa demande et sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.** L'obligation d'exercer les missions de façon continue est supprimée.

Par ailleurs, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein (article 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004) :

- pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- pour la détermination des droits à la formation,
- pour le recrutement par concours interne,
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours internes.

Aussi, pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés annuels, de maladie ordinaire, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, de maternité, de paternité, accueil de l'enfant ou adoption, congé parental (en totalité la première année, pour moitié les années suivantes), de présence parentale, de solidarité familiale, de formation, de représentation, d'accomplissement du service national ou d'activité dans la réserve opérationnelle ou sanitaire, sont assimilés à une période de travail effectif.

S'ils ne sont pas comptabilisés dans la durée des services, les autres congés ne font en revanche pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. On en déduit que la période d'exercice des fonctions n'est pas interrompue, mais seulement suspendue.

Exemple : un agent contractuel, recruté le 9 juin 2012, demande à exercer ses fonctions à hauteur de 80%, à compter du 10 septembre 2014 jusqu'au 10 mars 2015, sachant que l'agent a bénéficié du 1^{er} septembre 2013 au 25 avril 2014 d'un congé sans rémunération pour raisons familiales. Il ressort de ces dispositions que :

- l'agent peut effectivement prétendre à un temps partiel au 10 septembre 2014, puisqu'il est recruté depuis plus d'un an,
- l'agent peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour raisons familiales du 1^{er} septembre 2013 au 25 avril 2014 puisqu'il est en activité depuis plus d'un an,
- au 11 mars 2015, la durée de services de l'agent est appréciée depuis le 9 juin 2012, en déduisant la période de congé sans rémunération pour raisons familiales.

Pour les agents contractuels recrutés sur la base des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3, 47, 110 ou 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, 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, l'engagement a été renouvelé (article 17 du décret du 29 juillet 2004).

Seuls les services accomplis au titre de la collectivité qui l'emploie sont pris en compte lorsque l'agent sollicite un temps partiel.

C) La mise à disposition

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

L'article 35 de décret du 29 décembre 2015 introduit de nouveaux éléments obligatoires dans la convention de mise à disposition passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil : la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement. Les éléments antérieurs doivent toujours y figurer : la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités et le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La mise à disposition est prononcée pour une durée de trois ans au plus, renouvelable dans la même limite, pour une durée maximale de dix ans (antérieurement six ans).

Les cas de mise à disposition des agents contractuels sont limités par la loi du 26 janvier 1984 :

- *pour les agents employés par une collectivité territoriale* : mise à disposition auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre,
- *pour les agents employés par un établissement public* : mise à disposition auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- *pour les agents employés par un EPCI* : mise à disposition auprès d'une commune membre ou d'un établissement public rattaché à une commune membre.

D) La discipline

Les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre des agents contractuels sont hiérarchisées de la manière suivante :

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue sur traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents en CDD et d'un an pour les agents en CDI,
- licenciement sans préavis ni indemnité.

Enfin, toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires, autres que l'avertissement et le blâme, est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire (article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988). Toutefois, le décret d'application relatif aux commissions consultatives paritaires est toujours en attente de publication

IV. Le régime des congés

A) Les congés annuels

Le calcul des congés annuels des agents contractuels n'a pas été modifié et doit être fait en référence au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, soit « *un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service* ».

La seule modification apportée concerne le droit au versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris à la fin d'un contrat à durée déterminée, « *du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels* » (article 5 et 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

B) Le congé de grave maladie

L'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit à congé de grave maladie.

Ainsi, l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son

activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, peut bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans (article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

C) Le congé sans traitement

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

- placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire,
- placé en congé sans traitement pendant une durée égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale (pour les congés de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption). A l'issue de cette période, l'agent peut bénéficier d'un congé sans traitement d'un an maximum renouvelable pour six mois.

D) Le congé parental

La nouvelle réglementation met fin à l'exigence de durée de services continus pour bénéficier d'un congé parental. L'agent contractuel justifiant 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 (article 14-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988). Cette durée d'un an doit être effectuée auprès du même employeur.

Par ailleurs, le congé parental est pris en compte en totalité la première année et pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées :

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

Les règles relatives au réemploi qui étaient jusqu'à présent prévues pour les congés dont la durée était égale ou supérieure à un an sont supprimées.

E) Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est désormais accordé de droit sur demande écrite de l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (article 14-2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Les agents bénéficiant d'un congé de présence parental n'acquièrent pas de droits à pension.

F) Le congé sans rémunération pour raisons familiales

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération :

- pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap rendant nécessaire la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle, pour raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

Le congé sans rémunération pour motifs familiaux est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelables dès lors que les conditions pour l'obtenir sont réunies.

L'obligation de continuité de service est supprimée. La durée d'un an requise pour bénéficier d'un congé pour raisons familiales doit être effectuée auprès de la même collectivité.

G) Le congé pour convenances personnelles

Auparavant réservé aux agents employés de manière continue depuis au moins trois ans, **le congé pour convenances personnelles est à présent ouvert aux agents contractuels employés pour une durée indéterminée**, sauf si l'intéressé a bénéficié précédemment d'un congé pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle, d'une durée d'au moins six mois dans les six dernières années.

Le congé pour convenances personnelles est accordé sur demande écrite, sous réserve des nécessités de service, pour une durée maximale de trois ans

renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années (et non plus six années) pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés par contrat à durée déterminée avant le 1^{er} janvier 2016, ainsi que les renouvellements accordés après cette même date, demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret du 29 décembre 2015.

H) Le congé non rémunéré pour création d'entreprise

Le décret dans sa nouvelle rédaction prévoit l'obligation pour l'agent d'envoyer sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en précisant la date de début et la durée du congé ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.

La demande doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé.

I) Le congé sans rémunération pour cycle préparatoire, stage ou scolarité préalable au stage

L'article 37 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 insère un nouvel article 35-3 au décret du 15 février 1988 afin de définir les conditions d'octroi et de réintégration du congé pour préparation d'un concours, pour scolarité ou pour stage.

Ainsi, l'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour occuper un emploi permanent, bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (fonction publique territoriale, fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, assemblées parlementaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonction publique internationale), ou à un emploi militaire, soit pour accomplir une période probatoire ou une scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

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

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

Si l'agent n'est pas admis au concours, la réintégration à l'issue de ce type de congé n'est pas de droit. Si elle est impossible, l'intéressé aura priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

J) La demande de réemploi

Conformément à l'article 13 du décret du 15 février 1988, à l'issue du congé sans traitement accordé aux agents inaptes temporairement suite aux congés pour raison de santé, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption (article 13-II), ou accordé parce qu'il ne remplit pas la condition de service pour ces congés (article 11), l'intéressé doit formuler une demande de réemploi par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration de ce congé, si celui-ci est égal ou supérieur à un an.

S'agissant des congés pour raisons familiales, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise, la demande de réemploi doit être adressée trois mois avant le terme du congé (article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

A défaut de demande, l'agent est considéré comme démissionnaire, ainsi il n'ouvrira pas de droit aux allocations chômage (article 13-II et 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

S'agissant des autres congés, en l'absence de précision dans le décret, l'autorité territoriale doit informer l'intéressé sans délai, par lettre recommandée, des conséquences de son silence. En effet, il est alors présumé renoncer à son emploi s'il ne se manifeste pas dans les quinze jours à compter de la réception du courrier.

V. Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

A) Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés

L'article 28-1 du décret du 15 février 1988 fixe les congés pris en compte pour déterminer la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés annuels, pour formation, raison de santé, de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant,

d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour raisons familiales ou personnelles :

- les congés annuels,
- les congés de formation,
- le congé de représentation,
- les congés pour inaptitude physique,
- les congés de maternité, de paternité et accueil de l'enfant et d'adoption,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- les congés pour événements familiaux,
- les congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.

Concernant le congé parental, sa durée est prise en compte en totalité la première année et pour moitié les années suivantes, pour déterminer la durée de service exigée pour les droits cités ci-dessus.

Ces congés sont également pris en compte :

- pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- pour la détermination des droits à la formation,
- pour le recrutement par concours interne,
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours internes.

En outre, les modalités de prise en compte varient selon que l'agent est recruté ou non sur la base de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- **Pour les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) :**

La durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés annuels, pour formation, raison de santé, de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour raisons familiales ou personnelles, est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, sous réserve que l'interruption de fonctions n'excède pas quatre mois.

- **Pour les autres agents (recrutés sur la base des articles 3 1°, 3 2°, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-7 de la loi du 26 janvier 1984) :**

La durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés pour maladie ordinaire, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, sous réserve que l'interruption n'excède pas quatre mois.

Toutefois, la durée de service requise pour bénéficier d'un congé de grave maladie rémunéré n'est appréciée qu'à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

La durée de services requise pour l'ouverture des droits aux autres congés (pour formation professionnelle, pour bilan de compétences, parental, pour motifs familiaux, pour convenances personnelles, etc.) est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il y a eu renouvellement.

Pour les agents recrutés à l'occasion de la reprise par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail), les services effectués auprès du précédent employeur sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique qui les accueille (art. 29-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Enfin, concernant l'obtention du congé parental, du congé de grave maladie, du congé pour élever un enfant, du congé pour convenances personnelles et du congé pour création d'entreprise, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité employeur ou l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

VI. La fin de fonctions

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux procédures de fin de contrat engagées antérieurement au 1^{er} janvier 2016.

A) Le certificat administratif de fin de travail

Le décret du 15 février 1988 prévoit qu'en fin de contrat ou en cas de licenciement, l'autorité territoriale délivre à chaque agent contractuel un certificat mentionnant exclusivement :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique de l'emploi et la durée d'exercice,
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Pour pouvoir être recruté par un nouvel employeur public, l'agent qui a précédemment été recruté par une collectivité territoriale ou un établissement public, doit désormais obligatoirement fournir les certificats de travail attestant de son

ancienneté de service. Ces documents devront d'ailleurs être annexés au nouvel acte d'engagement.

B) L'indemnité compensatrice pour congés annuels non pris

Lorsque l'agent arrive en fin de CDD ou est licencié (sauf pour motif disciplinaire), sans avoir pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, du fait de l'autorité territoriale et compte tenu du calendrier des congés annuels, une indemnité compensatrice qui est égale à 1/10 de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours (si aucun congé n'a pu être pris) ou proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris, doit être versée à l'intéressé.

A titre d'exemple, un agent contractuel recruté sur un poste à temps complet du 1^{er} janvier au 31 mars 2015, ouvre droit à 6,5 jours de congés annuels (25 jours x 3mois/12 mois = 6,25 arrondi à 6,5).

Si l'agent n'a épuisé que 3,5 jours de congés annuels à la fin de son contrat, alors une indemnité compensatrice doit lui être versée au titre des 3 jours restants.

Dans l'hypothèse où l'agent a perçu sur la période de 3 mois une rémunération totale de 4500€ :

$$4500€ \times 10\% = 450€$$

$$450 \times (3/6,5) = \mathbf{207,69€}$$

Votre agent doit donc bénéficier d'une indemnité compensatrice de 207,69€ pour 3 jours de congés annuels non pris.

De plus, en application des principes dégagés par la jurisprudence européenne et par le juge administratif, cette indemnité compensatrice est également versée aux agents contractuels qui n'ont pas pu prendre leurs congés annuels du fait de la maladie (CJUE C350-06 C520-06 du 20 janvier 2009, CJUE C-337/10 du 3 mai 2012 et CAA Nantes 12 NT00291 du 6 juin 2013).

C) Le renouvellement ou non de l'engagement

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement si la durée du contrat est inférieure à six mois,

- un mois avant le terme de l'engagement si la durée du contrat est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement si la durée du contrat est supérieure à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement si le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Remarque : Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour pourvoir un emploi permanent (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) est supérieure ou égale à trois ans.

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'intéressé, sous réserve que l'interruption de fonctions n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

En cas de proposition de renouvellement du contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. A défaut, il est considéré renoncer à l'emploi.

Enfin, la commission consultative paritaire est obligatoirement consultée en cas de non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical. Toutefois, le décret d'application relatif aux commissions consultatives paritaires est toujours en attente de publication.

D) La démission

En cas de démission présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'agent contractuel est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

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

Pour apprécier la durée du préavis, l'autorité prend en considération l'ancienneté décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission et apprécie l'ensemble

des contrats conclus avec l'agent démissionnaire, dès lors que l'interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une démission de l'intéressé.

Remarque : l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

E) La cessation du contrat

Le décret prévoit des situations dans lesquelles le contrat cesse de plein droit, sans préavis ni indemnité de licenciement :

- le non renouvellement d'un titre de séjour,
- la déchéance des droits civiques,
- l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal.

Toutefois, l'agent peut solliciter un réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, à condition que l'agent bénéficiait antérieurement à la cession de plein droit de son contrat, soit d'un CDI, soit d'un CDD dont le terme est postérieur à la date à laquelle l'agent peut 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.

F) Le licenciement

• **Les motifs de licenciement**

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le décret modificatif introduit les règles relatives aux droits de la défense dans le décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de son dossier individuel, et de toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier.

Au-delà des motifs de licenciement pour insuffisance professionnelle, pour faute disciplinaire ou pour inaptitude physique, plusieurs autres motifs de licenciement sont prévus par la réglementation relative aux agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

1. la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi occupé,
2. la transformation du besoin ou de l'emploi (l'adaptation de l'agent au nouveau poste n'étant pas possible),
3. le recrutement d'un fonctionnaire (pour pourvoir un emploi soumis à la réglementation énoncée à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984),
4. le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel (sa quotité de temps de travail, son lieu de travail, ses fonctions, etc.),
5. l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

- **Le préavis**

En cas de licenciement d'un agent contractuel avant le terme de son engagement, un préavis s'applique :

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

Remarque : Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés ayant été préalablement déclarés à l'employeur.

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de licencier l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du préavis sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'intéressé, sous réserve que l'interruption de fonctions n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Toutefois, aucun préavis ne s'applique pour les licenciements prononcés au cours ou au terme de la période d'essai ou pour motifs disciplinaires.

- **Le reclassement**

Préalablement reconnu par la jurisprudence, les possibilités de reclassement sont désormais identifiées par la réglementation relative aux agents contractuels.

Seuls les agents recrutés sur un emploi permanent en référence à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, par CDI ou par CDD lorsque le terme de l'engagement est postérieur à la date de demande de reclassement, peuvent prétendre au reclassement :

En cas de licenciement pour inaptitude physique définitive à son poste (à l'issue des droits à congés rémunérés et sans traitement pour raisons de santé, pour maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption) **ou de licenciement dans l'intérêt du service** (disparition du besoin ou suppression de l'emploi, transformation du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat), une procédure stricte doit être respectée.

Le reclassement intervient par une offre écrite, précise, sur un poste pouvant être pourvu par un contractuel, relevant de l'autorité territoriale et de la même catégorie hiérarchique (ou à défaut et après accord de l'intéressé sur une catégorie inférieure), adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.

S'agissant de la procédure, lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs susvisés, elle doit :

➤ **convoquer l'agent à un entretien préalable obligatoire**

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Celle lettre précise l'objet de l'entretien. L'entretien a lieu au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre. La collectivité informe également l'agent de ses droits à la défense.

➤ **consulter la CCP**

Avant l'entretien préalable au licenciement, la saisine de la CCP s'impose lorsqu'il s'agit du licenciement d'un agent :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif (comité technique, etc.) au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- ancien représentant du personnel siégeant au sein de ces mêmes organismes, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ;
- candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- ayant obtenu au cours des douze mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application du décret n° 85-397 égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Pour les autres agents contractuels, le décret précise que la saisine de la CCP s'effectue après l'entretien préalable au licenciement. Toutefois, le décret

d'application relatif aux commissions consultatives paritaires est toujours en attente de publication.

➤ **notifier sa décision**

La notification de la décision s'effectue par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise notamment le ou les motif(s) du licenciement et la date à laquelle celui-ci intervient.

L'autorité territoriale informe également l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement (délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement) ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui sont présentées.

- **Le licenciement**

Lorsque l'agent refuse le bénéfice du reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai (correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement), l'agent est licencié au terme du préavis.

Toutefois, lorsque l'agent a formulé une demande de reclassement, et que celui-ci ne peut intervenir avant l'issue du préavis, l'intéressé est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de trois mois. Dès lors, la date d'effet du licenciement est suspendue et l'autorité territoriale délivre à ce titre une attestation de suspension du contrat à l'agent.

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

Enfin, si au terme du délai de trois mois, il refuse le poste proposé ou le reclassement est impossible, l'agent est licencié.

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

Remarque : Les nouvelles dispositions concernant le reclassement préalables au licenciement ne sont applicables qu'aux procédures engagées à compter du 1^{er} janvier 2016.

- **L'indemnité de licenciement**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est due à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son engagement, sauf lorsque ce dernier :

- est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadres,
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- a atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite à taux plein,
- est démissionnaire,
- est reclassé,
- accepte les modifications de son contrat,
- ne bénéficie pas du renouvellement de son titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou fait l'objet d'une interdiction d'exercer un emploi public (agent de nationalité étrangère).

Les articles 45 à 49 du décret du 15 février 1988 précisent que la « *rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédent le licenciement.*

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.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

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.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu des éventuels droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Aussi, lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption inférieure à deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

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

Les congés pris en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :

- les congés annuels,
- tous les congés de formation,
- le congé de représentation,
- tous les congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et adoption,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- les congés pour évènements familiaux,
- les congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.

S'ils ne sont pas comptabilisés dans la durée des services, les autres congés ne font en revanche pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi (art. 28 décret n°88-145 du 15 février 1988). On en déduit que la période d'exercice des fonctions n'est pas interrompue, mais seulement suspendue.

Remarque : Cette indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. L'indemnité, versée en une seule fois, est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement.

Le décret d'application relatif à la mise en place des commissions consultatives paritaires (C.C.P), correspondant aux commissions administratives paritaires (C.A.P) pour les fonctionnaires, est toujours en attente de publication à ce jour. Les dispositions relatives à la consultation ou à la saisine des CCP ne s'appliquent donc pas.

La nouvelle réglementation applicable aux agents contractuels de droit public sera abordée lors de journées d'actualités statutaires organisées par le Centre de Gestion. Une circulaire vous précisant le programme, les dates et les lieux de ces journées d'information sera prochainement mise en ligne.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN


Maire d'ESTERNAY,
Conseiller régional
Délégué régional du CNFPT

TABLEAU RECAPITULATIF DES CAS DE RECRUTEMENT FONDES SUR LES ARTICLES 3 ET SUIVANTS DE LA LOI N° 84-53

Motif de recrutement	Article	Création de l'emploi par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi : déclaration de vacance	Durée du contrat	Acte de recrutement
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	3 1°	Oui	Non	Durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 18 mois consécutifs	CDD
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité	3 2°	Oui	Non	Durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 12 mois consécutifs	CDD
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles	3-1	Non	Non	Durée du remplacement	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3-2	Oui	Oui	Durée maximale d'un an, sa durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans	CDD
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	3-3 1°	Oui	Oui	Contrat d'une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, si renouvellement : CDI	CDD puis CDI
Emploi permanent de catégorie A lorsque les besoins services ou la nature des fonctions le justifient	3-3 2°				
Emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	3-3 3°				
Emploi à temps non complet des communes de moins de 1000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps est inférieure à 50%.	3-3 4°				
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	3-3 5°				