



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Service Documentation-Conseil

LES GUIDES

LE POINT SUR...

LES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Service Documentation-Conseil

Janvier 2008

LE POINT SUR...

LES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine

Maison des Communes

Espace Performance 3

35769 SAINT GREGOIRE CEDEX

Téléphone : 02.99.23.31.00 - Télécopie : 02.99.23.38.00

Site Internet : www.cdg35.fr - e-mail : contact@cdg35.fr

Le Point sur ...

Le droit des agents non titulaires ne cesse d'évoluer. Des textes officiels ou jurisprudences récents ont donc rendu indispensable une mise à jour de ce guide.

Parmi les évolutions majeures, on peut citer :

- ✘ La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 introduisant la possibilité, sous conditions, de souscrire des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique.*
- ✘ La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 qui a assoupli les règles de gestion des agents non titulaires en élargissant les cas de recrutement, en leur donnant la possibilité d'être mis à disposition et en prévoyant une évolution de leur rémunération.*
- ✘ Le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Ce texte a renforcé la protection sociale des agents en élargissant le congé pour raisons familiales, en allongeant la durée du congé pour convenances personnelles, en instaurant de nouveaux congés pour activité dans la réserve. Par ailleurs, concernant les agents en CDI, ce décret apporte des précisions quant à leur mise à disposition, et l'évolution de leur rémunération et instaure un congé de mobilité. Enfin, ce texte modifie sur certains points le régime disciplinaire et apporte des garanties pour la fin de fonctions des agents non titulaires.*

De nombreux imprimés (modèles d'arrêtés notamment), notes d'information et fiches pratiques sur le thème des agents non titulaires sont en ligne sur le site Internet du CDG 35 (www.cdg35.fr). Des renvois à la consultation de ceux-ci sont mentionnés dans le guide.

SOMMAIRE

	pages
I. DÉFINITION DES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC	1
II. AUTRES STATUTS	1
1. Les bénévoles et stagiaires	
2. Les vacataires	
3. Les intérimaires	
4. Les assistantes maternelles	
III. CAS DE RECRUTEMENT	3
1. Remplacer un agent titulaire	
2. Faire face à une vacance d'emploi	
3. Assurer les besoins saisonniers ou les besoins occasionnels	
4. Pallier l'absence de cadre d'emplois existant	
5. Répondre à un besoin spécifique	
6. Pourvoir à des emplois permanents dans les communes de moins de 1000 habitants	
7. Pourvoir à l'emploi de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1000 habitants	
8. Dans les communes de moins de 2000 habitants, lorsque la création d'un emploi dépend d'une décision qui s'impose à la collectivité en matière de création, changement de périmètre ou de suppression d'un service public	
9. Recruter un agent handicapé	
10. Emplois de direction à recrutement direct	
11. Recrutement par la voie du PACTE	
12. Recruter des collaborateurs de cabinet	
13. Recrutement suite à un transfert d'activités	
IV. MODALITÉS DE RECRUTEMENT	9
1. La nationalité	
2. L'aptitude physique	
3. Le bulletin n° 2 du casier judiciaire	
4. L'âge	
5. Les diplômes	
V. LA FORME DE L'ENGAGEMENT	10
1. La délibération	
2. L'acte d'engagement	
3. La notification, la transmission en Préfecture	
4. La période d'essai	
5. La déclaration unique d'embauche	
VI. LA REMUNERATION DES NON TITULAIRES	14
1. Les éléments obligatoires de la rémunération	
2. Les éléments facultatifs	
3. Les éléments exclus	
4. Le niveau de rémunération	
5. La réévaluation de la rémunération	
6. Le régime de cotisations	

VII. LES CONGÉS MALADIE, MATERNITÉ OU ACCIDENT DE TRAVAIL **16**

1. Dispositions communes
- 2.** Le congé de maladie ordinaire
3. Le congé de grave maladie
4. Le congé de maternité, de paternité et le congé d'adoption
5. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
6. Le terme des congés

VIII. LES CONGÉS ANNUELS **21**

1. Mode de calcul
2. Si l'agent n'a pas pu prendre ses congés (du fait de l'administration)

IX. LES AUTRES CONGÉS **22**

1. Les autorisations d'absence pour motif familial
2. Les aménagements d'horaires pour les agents handicapés
3. Les congés pour formation personnelle et professionnelle
4. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles
5. Congé spécifique pour les agents en CDI : le congé de mobilité

X. MODALITÉS D'EXERCICE DES FONCTIONS **27**

1. Le temps partiel
2. Le temps non complet
3. La cessation progressive d'activité
4. La mise à disposition
5. Le changement d'emploi

XI. DROITS ET OBLIGATIONS **32**

1. Le droit à la formation
2. Le cumul d'emplois

XII. LE RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT **38**

1. Principe
2. Motifs de non renouvellement
3. Modalités de reconduction
4. Conséquences du non renouvellement

XIII. LA FIN DE L'ENGAGEMENT **40**

1. La fin normale du contrat
2. La démission de l'agent
3. Le licenciement

XIV. L'ABANDON DE POSTE **45**

XV. LA DISCIPLINE **45**

XVI. LE CHÔMAGE **46**

XVII. LA RETRAITE **47**

XVIII. LE DÉCÈS

47

ANNEXES

48

Annexe 1 : Dispositions législatives

Annexe 2 : Cas de recours aux agents non titulaires de droit public

Annexe 3 : Décret n° 88-145 du 15 février 1988

I. DÉFINITION DES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC

Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, tout agent travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif est un agent de droit public, quel que soit son emploi.

Cette jurisprudence remet en cause l'ancien critère de qualification d'agent public : on reconnaissait la qualité d'agent public à celui qui, employé par une personne publique, participait directement à l'exécution d'un service public à caractère administratif (Tribunal des conflits, Dame veuve Mazerand, 25 novembre 1963). N'était, par exemple, pas considérée comme agent de droit public mais de droit privé, une femme de ménage uniquement chargée de l'entretien des locaux de la commune (Conseil d'État, Boulanger, 20 septembre 1991).

L'arrêt Berkani n'a pas d'incidence sur la qualification des contrats des CAE, CAV, apprentis : ces agents relèvent du droit privé puisque cette qualité leur est reconnue par une loi.

Le cadre général légal et réglementaire s'appliquant aux non titulaires est fixé par l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. D'autres dispositions spécifiques viennent s'y ajouter selon les cas.

En cas de contentieux, l'agent non titulaire de droit public doit s'adresser au Tribunal Administratif.

Un agent non titulaire se définit par 3 caractéristiques qui les opposent aux fonctionnaires :

- Précarité de l'emploi : L'agent non titulaire n'est pas titulaire d'un grade et suit donc le sort de son emploi. Il n'a pas droit à un déroulement de « carrière »
- Spécificité de la fonction : Un titulaire a vocation à exercer plusieurs fonctions relatives à son grade. Un non titulaire, en revanche, a vocation à exercer uniquement la fonction pour laquelle il est recruté.
- Durée limitée de l'engagement : Un non titulaire est en règle générale recruté par contrat à durée déterminée. Des contrats à durée indéterminée peuvent cependant être conclus, sous conditions, depuis juillet 2005 (Cf. paragraphe V, 2, b).

II. AUTRES STATUTS

1. Les bénévoles et stagiaires

Les bénévoles ou stagiaires accueillis dans le cadre d'une convention tripartite (stagiaire / établissement d'enseignement / collectivité d'accueil) ou même en dehors d'une telle convention, ne sont pas des agents de droit public. Ils relèvent des dispositions spécifiques prévues dans la convention.

Depuis le 1^{er} février 2008, dès lors que le stage a une durée de plus de 3 mois consécutifs, les étudiants doivent se voir attribuer une gratification minimale fixée à 12.5 % du plafond de la sécurité sociale. Cette gratification est due dès le 1^{er} jour de stage et est versée mensuellement. Cette gratification s'ajoute aux avantages éventuels (restauration, hébergement ou remboursement de frais).

En cas de durée de stage inférieure à 3 mois, cette gratification n'est pas obligatoire. Si elle est accordée, son montant est apprécié au moment de la signature de la convention, compte tenu des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuelle prévu au cours du stage.



Précisions

Dans la limite de 12.5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, la gratification est exonérée des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, de la CSG, de la CRDS, du versement transport et du FNAL.

En l'absence de convention, les stagiaires ne bénéficient d'aucun statut particulier et le recours au bénévolat engendre une insécurité juridique pour « l'employeur » (couverture sociale non prévue...).

2. Les vacataires

La notion de vacataire a été créée par la jurisprudence.

Il s'agit d'un collaborateur du service public qui loue ses services pour une prestation bien déterminée.

Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire :

- Recrutement pour un besoin ponctuel : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps :

Exemples :

- * *Un agent présent tous les midis dans une cantine (même seulement une heure) n'est pas vacataire.*
 - * *De même, un médecin intervenant 20 jours par an pour des vaccinations couvre un service permanent et n'est donc pas vacataire.*
 - * *Un agent qui a dispensé pendant 8 ans 4 heures hebdomadaires d'enseignement du piano est considéré comme un non titulaire et non comme un vacataire (CE, n° 141737, 15 janvier 1997, commune d'Harfleur c/ M.B.) .*
 - * *En revanche, une historienne recrutée 15 jours pour une exposition organisée par une commune peut être considérée comme une vacataire.*
- Rémunération attachée à l'acte : autant d'actes, autant de vacations. La rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération.
 - Spécificité de la fonction : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise.

Pour recruter un vacataire, le conseil doit prendre une délibération précisant :

- ✓ La mission de l'agent,
- ✓ La date et la durée de la vacation,
- ✓ La rémunération. Celle-ci est fixée librement par la collectivité.

Outre la délibération, la collectivité doit faire un contrat ou une simple lettre d'engagement.

En pratique, très peu de vacataires sont recrutés dans les collectivités locales. En effet, les agents sont souvent sur des missions ne remplissant pas ces trois conditions et sont requalifiés d'agents non titulaires par la jurisprudence. Il doit alors leur être fait application des dispositions du décret du 15 février 1988.

3. Les intérimaires

Les administrations ne peuvent recourir à du personnel des entreprises de travail intérimaire qu'en cas de circonstances exceptionnelles, telle qu'une extrême urgence rendant impossible le recrutement d'un agent public (Conseil d'État, 18.01.1980, syndicat CFDT des Postes et Télécommunications du Haut-Rhin).

Quant au recours aux associations intermédiaires, régies par l'article L 322-4-16-3 du Code du Travail, il ne peut être que subsidiaire et correspondre uniquement à des missions ponctuelles ou à des petits travaux occasionnels.

Ce recours ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la collectivité (ex : Remplacement d'un agents en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, Accroissement temporaire de l'activité, emplois saisonnier...)

(Cf. réponse ministérielle n° 08803, parue au J.O. Sénat du 2 septembre 2004).

Précisions

Les associations intermédiaires sont des associations ayant pour objet d'embaucher des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières afin de faciliter leur insertion professionnelle

en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou morales (article L 322-4-16-3 du Code du Travail).

4. Les assistantes maternelles

Les assistantes maternelles ont pour mission d'accueillir et de prendre en charge à leur domicile des mineurs qui peuvent leur être confiés par différents organismes, notamment des administrations (Conseil Général, commune). Ces agents relèvent d'un statut parfois dit mixte, composé de dispositions issues à la fois du droit privé et du droit public.

A noter : La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 instaure de nouvelles dispositions relatives aux assistants maternels et aux assistants familiaux. Un des décrets d'application de cette loi fixe les dispositions du code du travail applicables à ces agents (Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006).

III. CAS DE RECRUTEMENT

Les postes permanents doivent être pourvus par des agents statutaires (titulaires ou stagiaires).

Les juges ont notamment déclaré illégal, le recrutement par une collectivité territoriale, d'un lauréat de concours en qualité d'agent non titulaire pour une période de 3 mois afin de vérifier ses aptitudes professionnelles avant de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire (CAA Paris, n° 01PA01373, 24 janvier 2005, M.M.)

Le recrutement de non titulaires est donc l'exception.

Les articles 3, 38, 38 bis, 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984 déterminent une liste limitative des cas de recours aux agents non-titulaires dans la fonction publique territoriale (Cf. Annexe 1).

A noter : Dans la suite de ce guide, seuls seront traitées les dispositions générales applicables aux non titulaires recrutés sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. Les dispositions particulières applicables aux autres agents non titulaires de droit public ne seront donc pas abordées.

1. Remplacer un agent titulaire

☞ Cf. article 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984

Ces agents sont recrutés pour « assurer le remplacement momentané de titulaires :

- autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- indisponibles en raison d'un congé de maladie, congé de maternité, congé parental,
- pour cause d'accomplissement du service national, de rappel ou de maintien sous les drapeaux. »

Cette possibilité concerne les agents de catégorie A, B et C.

📌 Précisions

Il est admis qu'un non-titulaire assure le remplacement d'un auxiliaire (en congé parental par exemple).

Il est admis le remplacement d'un agent titulaire placé en disponibilité de courte durée (moins de 6 mois), en détachement de courte durée (moins de 6 mois) ou en congé annuel car ces départs n'entraînent pas la vacance de l'emploi.

Procédure

- Pas de délibération,
- Pas d'avis de vacance d'emplois,
- Contrat ou arrêté.

2. Faire face à une vacance d'emploi

☞ Cf. article 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984

La loi prévoit également la possibilité de recourir à des agents non-titulaires « pour faire face temporairement et pour une **durée maximale d'un an** à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi ».

Cette possibilité concerne les agents de catégories A, B et C.

Le recours à ce motif de recrutement a lieu lorsque, par exemple, un appel d'offres s'est révélé infructueux ou lorsque du fait du manque d'organisation d'un concours, aucun agent sur liste d'aptitude n'est disponible pour le poste créé.

Procédure

- Délibération créant l'emploi,
- Avis de vacance d'emplois,
- Contrat ou arrêté.

3. Assurer les besoins saisonniers ou les besoins occasionnels

☞ Cf. article 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984

Une collectivité peut recruter des agents non-titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois.

Une collectivité peut également recruter des agents non-titulaires pour faire face à un besoin occasionnel (c'est-à-dire imprévisible, exceptionnel, non susceptible d'être renouvelé) pour une durée maximale de trois mois renouvelable une seule fois à titre exceptionnel.

Ces deux motifs de recrutement d'agents non titulaires concernent les catégories A, B et C.

Procédure

- Une délibération créant le poste est prévue par la loi. Une délibération de portée générale (ex. : création d'emploi en période estivale) est admise,
- Avis de vacance d'emplois,
- Contrat d'engagement.

4. Pallier l'absence de cadre d'emplois existant

☞ Cf. article 3 alinéa 4 de la loi du 26 janvier 1984

Cette motivation permettant le recours à un agent contractuel est issue des dispositions applicables aux agents de l'État « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ».

Avec la parution des sept filières dans la fonction publique territoriale, il devient de plus en plus difficile d'utiliser cet argument d'absence de cadre d'emplois existant. Si tel est le cas cependant, il faudra en apporter la preuve.

***Ex.** : Certains foyers-logements ont recours à du personnel apportant des soins esthétiques aux résidents. En l'absence de filière correspondant à ces métiers, les agents sont recrutés sur la base de cet alinéa 4.*

Les médecins des centres de santé (médecine curative et non préventive) sont également recrutés sur la base de cet alinéa.

Cette disposition concerne les catégories A, B et C.

Procédure

- Délibération créant le poste,
- Avis de vacance d'emplois,
- Contrat à durée déterminée de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse (Cf. paragraphe V, 2, b). Le renouvellement de contrat est soumis à la même procédure que le premier recrutement.

5. Répondre à un besoin spécifique

☞ Cf. article 3 alinéa 5 de la loi du 26 janvier 1984

Le recours à un agent contractuel « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient* » ne concerne que des postes de catégorie A.

- Eu égard à la nature des fonctions

Exemples :

A été admis le recrutement d'un contractuel puisque le poste nécessitait un agent avec des « connaissances techniques hautement spécialisées ».

A été également admis le recrutement d'un contractuel sur un poste technique pointu, avec un dossier urgent. Or, en dix mois, une seule candidature d'un agent statutaire avait été présentée sans convaincre.

- Ou les besoins du service le justifient :

En général, le contrat sera justifié s'il existe une spécificité forte des besoins du service et si le besoin n'a pas un caractère durable.

Exemples :

Les juges ont jugé illégal le recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent d'ingénieur en informatique. Les juges n'ont pas contesté les diplômes, l'expérience ou les responsabilités particulières de l'agent mais ils ont estimé que ses fonctions ne justifiaient pas à elles seules que leur spécificité ou les besoins de service justifiaient le recours dérogatoire à un contrat. En plus, plusieurs spécialistes en informatique figuraient sur une liste d'aptitude du concours d'ingénieur territorial. Donc, la collectivité n'était pas dans l'impossibilité de recruter un fonctionnaire par la voie statutaire (CAA Bordeaux, n° 04BX02112, Préfet de la Gironde, 13 mars 2007).

De même, les juges n'ont pas validé le recrutement en qualité de chargé d'études à la direction des affaires économiques d'un agent contractuel titulaire d'un DESS "économie industrielle et décentralisation" et ayant une expérience au sein de la direction concernée, dès lors que la collectivité n'a pas justifié que cette embauche apportait un avantage déterminant par rapport aux candidatures reçues de la part de fonctionnaires et qu'elle n'a pas établi qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenue (CAA Nancy, n° 01NC00800, 13 janvier 2005).

La procédure est, en général, strictement contrôlée et doit répondre à un certain formalisme :

Procédure

- Délibération créant le poste,
- Avis de vacance d'emplois avec offre (qui permet de justifier ultérieurement que la collectivité a reçu des candidatures non adaptées au poste ou n'a pas reçu de curriculum vitæ correspondant au profil),
- Contrat à durée déterminée : Le contrat peut être conclu pour trois ans et renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse (Cf. paragraphe V, 2, b). Le renouvellement de contrat est soumis à la même procédure que le premier recrutement.

6. Pourvoir à des emplois permanents dans les communes de moins de 1000 habitants

☞ Cf. article 3 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984

La loi du 3 janvier 2001 ouvre la possibilité aux communes de moins de 1 000 habitants de recruter, dans un emploi permanent, un agent sur la base d'un contrat à durée déterminée, renouvelable par reconduction expresse.

Ces postes doivent avoir une durée hebdomadaire n'excédant pas 17H30.



Cette disposition concerne aussi les groupements de communes dont la moyenne arithmétique ne dépasse pas 1 000 habitants.

Avant la parution de la loi du 3 janvier 2001, le seuil de population était fixé à 2 000 habitants et la durée hebdomadaire ne devait pas excéder 31H30. Les personnes recrutées sur la base de tel contrat au moment de la parution de la loi ont pu voir leur contrat renouvelé mais dans des termes identiques (gel de la rémunération, du temps de travail, ...).

Procédure

- Délibération,
- Avis de vacance d'emploi,
- Contrat à durée déterminée, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse (Cf. paragraphe V, 2, b).
Le renouvellement de contrat est soumis à la même procédure que le premier recrutement.

7. Pourvoir à l'emploi de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1000 habitants

☞ Cf. article 3 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a ajouté un nouveau cas de recours à des agents non titulaires.

Les communes de moins de 1 000 habitants peuvent désormais recruter un agent non titulaire pour « *pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie, quelle que soit la durée du temps de travail.* »

Procédure

- Délibération,
- Avis de vacance d'emploi,
- Contrat à durée déterminée, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse (Cf. paragraphe V, 2, b). Le renouvellement de contrat est soumis à la même procédure que le premier recrutement.

8. Dans les communes de moins de 2000 habitants, lorsque la création d'un emploi dépend d'une décision qui s'impose à la collectivité en matière de création, changement de périmètre ou de suppression d'un service public

☞ Cf. article 3 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a prévu le recours à des agents non titulaires « *dans les communes de moins de 2 000 habitants ou les groupements de communes de moins de 10 000 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 ».

Exemple : Nomination d'un non titulaire sur un poste d'ATSEM suite à la création d'une classe décidée par l'inspection académique ou nomination d'un non titulaire sur un poste d'adjoint administratif suite à la création d'une agence postale communale.

Procédure

- Délibération,
- Avis de vacance d'emploi,
- Contrat à durée déterminée, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse (Cf. paragraphe V, 2, b). Le renouvellement de contrat est soumis à la même procédure que le premier recrutement.

9. Recruter un agent handicapé

☞ Cf. article 38 de la loi du 26 janvier 1984

L'article 38 de la loi prévoit le recrutement par contrat de travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ou la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (depuis le 1^{er} janvier 2006).

Cette disposition s'applique aux agents des catégories A, B et C.

L'agent est recruté par contrat pour une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

L'agent doit posséder un diplôme ou un niveau d'études équivalent à celui exigé pour passer le concours externe d'accès au grade concerné.

A l'issue de ce contrat, si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale sans consultation de la CAP et affecté dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le refus de titularisation ou le renouvellement du contrat doivent faire l'objet d'un avis de la Commission Administrative Paritaire.

Une note d'information a été consacrée à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale (n° 2006-15 du 27 mars 2006), téléchargeable à partir de notre site Internet : www.cd35.fr (Rubriques : Mieux connaître la gestion du personnel - Documentation pratique - notes d'information - recrutement)

10. Emplois de direction à recrutement direct

☞ Cf. article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 88-545 du 6 mai 1988

Les emplois administratifs et technique de direction les plus importants peuvent être pourvus par des agents non titulaires.

Il peuvent l'être également par un fonctionnaire placé en position de disponibilité ou hors cadres, sous réserve que sa collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite le recruter sur un emploi fonctionnel.

Dans tous les cas, ce sont les dispositions relatives aux non titulaires qui s'appliquent.

Par ailleurs, le décret du 06/05/1988 précise que les agents non titulaires doivent remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à 5 ans d'études supérieures post- baccalauréat ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent.
- Avoir effectivement exercé pendant 5 ans des fonctions du niveau de la catégorie A dans un établissement ou une administration publics ou avoir eu pendant la même durée la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont ils relevaient.

Parmi les emplois concernés, on peut citer par exemple le poste de directeur général des services (DGS) et DGS technique des communes de plus de 80 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Procédure

- Délibération,
- Avis de vacance d'emploi,
- Contrat (les textes ne précisent pas de durée maximum)

11. Recrutement par la voie du PACTE

☞ *Cf. article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 2005-904 du 2 août 2005*

Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme et sans qualification ainsi qu'aux jeunes du même âge n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat.

Ce recrutement n'est possible que sur des emplois de catégorie C.

Procédure

- Délibération,
- Publicité des avis de recrutement par PACTE auprès du CDG, de l'ANPE, dans un quotidien d'informations générales à diffusion régionale,
- Envoi des candidatures à l'ANPE qui vérifie si les conditions sont remplies,
- Examen des candidatures par une commission de sélection et audition des candidats,
- Contrat d'une durée comprise entre 12 et 24 mois (renouvellement possible dans la limite d'un an, sous conditions). Ce contrat comprend un programme de formation.
- A l'issue du contrat, titularisation, sous conditions, dans un grade de catégorie C sans avoir à passer de concours.

Les dispositions du décret du 15 février 1988 s'appliquent pour la plupart sous réserve de l'application des dispositions spécifiques du PACTE.

Pour en savoir plus sur le dispositif PACTE, vous pouvez vous reporter à la note d'information du CDG 35 n° 2005-36, rubrique « recrutement ».

12. Recruter des collaborateurs de cabinet

☞ *Cf. article 110 de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987*

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale peut librement recruter des collaborateurs parmi les fonctionnaires (placés en position de disponibilité ou hors cadres, sous réserve que leur collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite les recruter sur un emploi de collaborateur) ou des personnels extérieurs à la fonction publique.

Les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté. La nomination dans un emploi de cabinet étant par nature révocable, il peut être mis fin à tout moment aux fonctions de la personne nommée.

Les dispositions du décret du 15 février 1988 ne s'appliquent qu'en partie pour ces agents. Ils sont par ailleurs régis par des règles particulières fixées par le décret du 16 décembre 1987 modifié (notamment concernant la rémunération et la fin de fonctions).

13. Recrutement suite à un transfert d'activités

☞ Cf. loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (article 20)

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, l'employeur public propose :

- Un contrat à durée déterminée si l'agent était auparavant détenteur d'un tel contrat,
- Un contrat à durée indéterminée si l'agent était auparavant en possession d'un contrat à durée indéterminée.

Le contrat proposé par la collectivité reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération, sauf disposition législative ou réglementaire contraire.

IV. MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Préalablement à l'engagement d'un agent non titulaire, l'employeur doit vérifier plusieurs points :

1. La nationalité

Les agents de toutes nationalités peuvent être recrutés non titulaires :

- Un agent ressortissant de l'Union européenne doit jouir de ses droits civiques et être en position régulière au regard du Code du service national.
- Un agent ressortissant d'un pays non inclus dans l'Union européenne doit être en situation régulière vis à vis des lois régissant l'immigration (autorisation de travail et carte de séjour).

! Précisions

Seuls les ressortissants européens peuvent par contre être nommés stagiaires puis titularisés, en sachant que tous les cadres d'emplois ne leur sont pas encore ouverts.

2. L'aptitude physique

« Aucun agent non titulaire ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (article 2, 4° du décret du 15 février 1988).

L'aptitude physique est appréciée par le médecin du travail et le médecin agréé.

Le médecin agréé constate que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité incompatible avec l'exercice d'un emploi dans la Fonction Publique.

☞ Pour information : la liste de médecins agréés établie par les services de la Préfecture est disponible sur le site Internet de la DDASS (www.bretagne.sante.gouv.fr).

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive quant à lui, vérifie l'aptitude de l'agent à remplir les fonctions détaillées dans sa fiche de poste.

3. Le bulletin n° 2 du casier judiciaire

Les éventuelles mentions apposées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire doivent être jugées compatibles avec les fonctions à exercer. Cette appréciation relève du pouvoir de l'autorité territoriale (Maire ou Président).

Ce bulletin est à demander auprès du casier judiciaire à Nantes.


Adresse : Casier judiciaire national
107 rue du Landreau
44317 NANTES CEDEX 3

Même dans le cas d'un renouvellement de contrat, ce bulletin n° 2 doit être demandé car on se situe en situation de recrutement.

Si la collectivité reçoit ce bulletin n° 2 après la nomination de l'agent et que certaines mentions y figurant sont jugées incompatibles avec l'exercice des missions demandées, l'agent doit être licencié.

4. L'âge

L'âge minimum de recrutement est fixé à 16 ans (fin légale de l'obligation scolaire). Bien que les textes ne le prévoient pas expressément, il semble préférable de solliciter une autorisation parentale lors de l'emploi de mineurs.

 Des mesures de protection bien particulières sont prévues pour les salariés de moins de 18 ans (Cf. Fiche prévention n° 11, rubrique « réglementation » disponible sur le site du CDG 35, rubrique « mieux connaître la gestion du personnel », « documentation pratique », « fiches pratiques », « fiches prévention »)

Un agent non titulaire peut être en activité jusqu'à l'âge de 65 ans, s'il réunit les conditions intellectuelles et physiques suffisantes (Article L. 422- 7 du code des communes).

5. Les diplômes

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

L'expérience professionnelle acquise par l'agent ne doit toutefois pas être manifestement insuffisante pour exercer les responsabilités afférentes au poste (CAA Nantes, n°00NT01605, 2 août 2002, Préfet de la Vendée).

Les cas particuliers de l'exercice de certaines professions réglementées, même dans le cadre d'un contrat, exige la détention d'un diplôme (ex. : infirmier, enseignant sportif...).

Pour certaines fonctions, la nécessité d'une qualification ou d'un diplôme est fortement recommandée (ex. : cuisinier, personnel encadrant les enfants...).



*Un fascicule a été consacré aux aspects juridiques du recrutement dans la fonction publique territoriale (cf « Point sur... » de juin 2006)
Téléchargeable à partir de notre site Internet : www.cdg35.fr (Rubriques : Mieux connaître la gestion du personnel - Documentation pratique - guides du CDG 35 - recrutement)*

V. LA FORME DE L'ENGAGEMENT

1. La délibération

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

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

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

Dans tous les cas, la délibération devra préciser :

- Le motif du recours à un non titulaire,
- La nature des fonctions,
- Le niveau de recrutement (grade, diplôme, expérience professionnelle),
- Le niveau de rémunération (échelle ou grille indiciaire, indice),
- Le temps de travail hebdomadaire.

Une délibération sera également nécessaire dans le cadre du renouvellement d'un tel contrat.

Une déclaration de vacance d'emploi doit être préalablement envoyée au centre de gestion lors du recrutement d'agents non titulaires sur des postes permanents (CE, n° 143800, 14 mars 1997, département des Alpes Maritimes) sauf dans le cas du recrutement d'un non titulaire pour remplacer un titulaire absent puisque le poste n'est pas considéré comme vacant. Cette formalité est obligatoire même en cas de renouvellement de contrats (Réponse ministérielle n° 12391, JO Sénat du 17 juin 1999).

❗ **Précisions**

La déclaration de vacance doit se faire en ligne, sur le site www.emploi-territorial.fr

Les textes ne prévoient pas de délai minimum entre la déclaration de vacance et la nomination d'un agent non titulaire.

Toutefois, le juge administratif a précisé qu'un délai « raisonnable » devait être respecté (sauf si la collectivité établit l'urgence du recrutement pour les besoins du service).

Il a notamment indiqué qu'un délai de 30 jours était insuffisant (CE, n° 152651, 16 juin 1997, CCAS de la ville du Mans). Par ailleurs, la collectivité doit tenir compte de la période de la déclaration : un délai de 3 mois pendant la période estivale est jugé raisonnable (CAA Marseille, n° 00MA01956, 9 mars 2004, Préfet de Corse du Sud). Le juge apprécie au cas par cas.

2. L'acte d'engagement

a. Le contrat à durée déterminée ou l'arrêté

La loi du 26/01/1984 énumère les cas de recours soumis au contrat :

- Besoin occasionnel (catégorie A, B ou C)
- Lorsqu'il y a absence de cadres d'emplois (catégorie A, B ou C)
- Eu égard à la nature des besoins (catégorie A)
- Temps non complet inférieur ou égal au mi-temps, dans les communes de moins de 1 000 habitants (catégorie A, B ou C)
- Secrétariat de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants, quel que soit le temps de travail (catégories A, B ou C)
- Pour le recrutement de personnes handicapées (catégorie A, B ou C)
- Pour le recrutement suite à un transfert d'activités (catégorie A, B ou C),

L'arrêté est expressément prévu pour le recrutement des collaborateurs de cabinet.

Dans les autres cas, les textes ne précisant rien, l'autorité territoriale peut, indifféremment, prendre un contrat ou un arrêté.

b. Le contrat à durée indéterminée

Bien que le recrutement d'un non titulaire s'effectue la plupart du temps sous la forme d'un engagement avec une durée déterminée, la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 rend applicable le contrat à durée indéterminée à certains cas de figure :

- ◆ **Conditions de transformation d'un CDD en CDI dans le cas d'un renouvellement de contrat :**
- *Mesure permanente (article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*

Comme vu précédemment, les agents recrutés sur la base des 4^{èmes}, 5^{èmes} et 6^{èmes} alinéas de la loi de 1984 sont engagés par contrats à durée déterminée pour une durée de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au delà, si la collectivité souhaite reconduire le contrat, celui-ci ne pourra l'être que pour une durée indéterminée par décision expresse.

- *Mesure transitoire*

L'article 15 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique prévoyait des mesures transitoires pour les contrats en cours.

- ◆ **CDI dans le cas d'un transfert d'activité :**

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, l'employeur public doit proposer au salarié un contrat de droit public de même durée : un contrat à durée déterminée ou indéterminée selon la situation antérieure de l'agent. Le contrat proposé par la collectivité doit alors reprendre les clauses substantielles du contrat détenu auparavant par le salarié (article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005).



Précisions

L'arrêt CJCE, 11 novembre 2004, Delahaye c/ ministre de la fonction publique, reconnaît qu'en cas de transfert d'une activité économique d'une personne morale de droit privé à une personne morale de droit public, le droit communautaire « ne s'oppose pas à la réduction de la rémunération des travailleurs en vue de se conformer aux règles de droit public ».

Sur ce point concernant la rémunération du personnel transféré, le Conseil d'Etat, dans son avis rendu le 21 mai 2007, précise la marge de manoeuvre du nouvel employeur. Le Conseil d'Etat considère qu'en rédigeant l'article 20 de la loi du 26/07/2005, le législateur n'a pas entendu autoriser le nouvel employeur à proposer au personnel transféré une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait auparavant au seul motif qu'elle dépasserait, à niveau de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonction dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

En revanche, poursuit le Conseil d'Etat, les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article 20 ont pour objet de faire obstacle à ce que soient reprises des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales que l'employeur public a, le cas échéant, fixées pour la rémunération de ses agents non titulaires.

En l'absence d'institution de telles règles, la rémunération ne devrait pas excéder celle qui serait versée à un agent non titulaire de l'Etat ayant une qualification équivalente et exerçant des fonctions analogues. (Avis rendu par le Conseil d'Etat, 21 mai 2007, n° 299307).



Précisions

Les services effectués auprès de l'employeur privé sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, pour l'application du titre X du décret du 15 février 1988 (renouvellement de l'engagement, démission, licenciement) et du titre II du décret du 29 juillet 2004 (temps partiel). (Article 29-1 du décret du 15 février 1988).

c. Formalisation de l'acte quel qu'il soit (arrêté, CDD ou CDI) :

L'engagement d'un agent non titulaire doit toujours se faire de manière écrite : soit par contrat, soit par arrêté (article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Le recrutement verbal n'a pas d'existence juridique.



Pendant longtemps et encore récemment, le juge administratif considérait qu'un contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public devait être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un CDI.

Par conséquent, la décision par laquelle l'autorité mettait fin aux fonctions de l'agent, recruté sans contrat écrit, constituait un licenciement en cours de contrat (CE, commune de Joué-les-Tours c/ M. M., 7 février 1990 et CAA Marseille, commune de Cessenon-sur-Orb, 24 juin 2003).

Lorsqu'un contrat a été conclu verbalement, le juge a considéré qu'il ne pouvait avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée. Dès lors, la décision mettant fin à l'engagement constitue un simple non renouvellement, et non un licenciement (Conseil Etat, 29 décembre 2004, commune de Puimisson). De plus, le juge a estimé qu'un contrat verbal, ne comportant par nature aucune indication de durée était illégal et ne pouvait être maintenu (CAA de Paris, 10 juillet 2003, commune de Fontainebleau).

L'acte d'engagement doit toujours préciser (article 3 du décret du 15 février 1988 précité) :

- La date de la délibération,
- La date de début d'engagement et la date de fin (sauf dans le cas d'un CDI),
- La référence à l'un des alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 concerné,
- La définition du poste occupé,
- Les conditions d'emplois (rémunération, durée hebdomadaire du travail),
- Les droits et obligations de l'agent.

Précisions pour les arrêtés ou CDD

Un agent non-titulaire recruté pour assurer le remplacement d'un titulaire momentanément absent voit son engagement prendre fin dès le retour du titulaire.

Un agent toujours en poste au-delà de la date de fin prévue sur son contrat n'acquiert pas pour autant un CDI. Il est réputé recruté pour une durée égale à la durée de son contrat initial (CE, n° 178412, 27 octobre 1999, Bayeux).

Précisions pour tous les actes

En plus des références du statut général sur les droits et obligations, la collectivité pourra rajouter des exigences particulières liées à la fonction, au régime de protection sociale, au droit aux congés, des conditions de renouvellement et de rupture du contrat....

A titre d'exemple, une clause contractuelle obligeant un agent à se présenter à un concours déterminé avant le terme du contrat à durée déterminée est légale et le non respect de cette obligation serait de nature à justifier un non renouvellement du contrat (Cour administrative d'appel de Paris, n° 01PA01793, 30 décembre 2005).

Vous trouverez des modèles d'arrêtés ou de contrats de nomination sur le site Internet du CDG 35 (rubrique : « mieux connaître la gestion du personnel » / « documentation pratique » / « imprimés et modèles d'actes »)

3. La notification, la transmission en Préfecture

Les actes d'engagement des agents non titulaires, doivent être notifiés aux agents.

Par ailleurs, ils doivent être transmis au contrôle de légalité, quelque soit leur forme : contrat ou arrêté (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004).

Ils peuvent faire l'objet d'un recours dans un délai de 2 mois une fois la notification et la transmission effectuées. Si cette procédure n'est pas suivie, le recours contre l'acte peut intervenir à tout moment.

Précisions

Depuis le 1er janvier 2005 (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004) :

- *L'obligation de transmission au Préfet ne concerne plus les agents recrutés dans le cadre d'un besoin occasionnel ou saisonnier.*
- *Les décisions individuelles obligatoirement transmissibles doivent être adressées au représentant de l'État dans un délai de 15 jours à compter de la signature. Cette transmission peut s'effectuer par voie électronique.*

4. La période d'essai

Une période d'essai peut être prévue au contrat. Elle est d'une durée maximum de trois mois.

La rupture de l'engagement en cours de période d'essai fait partie des décisions qui doivent être motivées (Conseil d'État, 27.02.1995, Commune de Sainte Geneviève des Bois).

Elle peut être renouvelée seulement si cette éventualité a été expressément prévue dans le contrat (CE, 4.02.1994, ministre des postes, des communications et de l'espace).

5. La déclaration unique d'embauche

A l'occasion du recrutement de salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les collectivités territoriales doivent faire une déclaration unique d'embauche (décret n° 98-252 du 1^{er} avril 1998).

Elle s'effectue au plus tôt 8 jours avant la date présumée de l'embauche et au plus tard le jour d'embauche du salarié.

Même si certains renseignements demandés ne concernent pas les collectivités territoriales, la déclaration unique d'embauche est obligatoire.

Pratiquement, l'employeur doit remplir un formulaire CERFA intitulé "déclaration unique d'embauche" regroupant des éléments d'ordre administratif et général quant à l'employeur et au salarié.

Cette déclaration des agents non-titulaires se fait auprès de l'URSSAF du lieu de l'établissement devant employer l'agent par l'un des moyens mentionnés sur le formulaire type (internet, minitel, télécopie ou courrier).

Précisions

Le site Internet « www.due.fr » est à votre disposition pour réaliser rapidement cette déclaration.

VI. LA REMUNERATION DES NON TITULAIRES

1. Les éléments obligatoires de la rémunération

La rémunération des agents non titulaires se compose de trois éléments obligatoires :

- Les agents non titulaires de droit public perçoivent un traitement basé sur un indice. (Seuls les agents de droit privé sont rémunérés sur la base du SMIC : CAE, CAV, Pacte, apprentis).
- Le montant de leur rémunération de base ne peut être inférieur à la valeur du SMIC. Si tel est le cas, une indemnité différentielle devra leur être versée.
- Dès lors que l'agent a la charge effective et permanente de ses enfants, il doit percevoir le supplément familial de traitement (Cf. note d'information n° 2000-15 du 14 février 2000). Les agents de droit privé en sont exclus.
- L'indemnité de résidence constitue également un élément obligatoire de la rémunération.

Précisions

Pour le calcul de l'indemnité de résidence, l'Ille et Vilaine se situe en tranche zéro.

2. Les éléments facultatifs

Un agent non titulaire peut percevoir les primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. La délibération institutive du régime indemnitaire et le contrat doivent préciser cette décision.

Ils peuvent également bénéficier d'avantages en nature.

3. Les éléments exclus

La Nouvelle Bonification Indiciaire ne peut être versée aux agents non titulaires. Elle ne peut être accordée qu'aux stagiaires et titulaires en raison des fonctions exercées.

4. Le niveau de rémunération

Un agent non titulaire n'est pas forcément rémunéré sur la base du 1^{er} échelon du grade de référence :

- L'agent en remplacement peut être rémunéré sur le même grade que l'agent absent. Il peut être pris en compte par l'employeur des éléments tels que les diplômes, l'expérience du remplaçant pour le rémunérer sur un indice supérieur à celui du 1^{er} échelon.

➡ Avis du CE, n° 168605, 28/07/1995, Préfet du Val d'Oise.

- Les agents recrutés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi peuvent être rémunérés au-delà du 1^{er} échelon du grade concerné. L'autorité territoriale appréciera à nouveau au vu des diplômes, de l'expérience professionnelle de la personne.

➡ CE, n° 171377, 29/12/2000, région Nord-Pas-De-Calais.

- Les agents de catégorie A en poste sur des contrats spécifiques, peuvent bénéficier d'un traitement supérieur à celui du 1^{er} échelon pour les mêmes raisons.

Précisions

Une modification substantielle de la rémunération d'un agent par voie d'un simple avenant fait naître un nouveau contrat. La procédure est alors à reprendre :

- * Délibération déterminant les missions justifiant le nouvel indice de rémunération,
- * Avis de vacance d'emplois,
- * Nouveau contrat.

➡ CE n° 151067, Préfet de Corse, 25.11.1998.

5. La réévaluation de la rémunération

La revalorisation de la valeur du point s'applique de plein droit aux non titulaires puisqu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice.

Les non titulaires n'ont pas un droit à un déroulement de carrière. Une délibération ne peut donc pas prévoir une revalorisation périodique de leur rémunération (CE , 30 juin 1993, Préfet de la Martinique et réponse ministérielle n° 22643, JO AN du 01/02/2005).

En revanche, il est possible de changer l'échelon d'un agent à l'occasion du renouvellement du contrat, au regard notamment de l'expérience professionnelle acquise. Cet « avancement » ne doit pas cependant être plus favorable que celui accordé à un titulaire. (ex. : un adjoint technique de 2^{ème} classe titulaire mettra au moins 1 an et 6 mois pour passer du 2^{ème} au 3^{ème} échelon. Un non titulaire ne pourra donc pas voir sa rémunération passer du 2^{ème} au 3^{ème} échelon avant ce délai).

Réévaluation pour les agents en CDI

L'article 136 modifié de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et les articles 1^{er}-2 et 1^{er}-3 du décret du 15 février 1988 prévoient une évolution de la rémunération des agents en CDI.

La rémunération des agents en CDI est réexaminée au moins tous les 3 ans. Cette réévaluation de la rémunération est liée à la mise en oeuvre d'une évaluation qui a également lieu au moins tous les 3 ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien autour des résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève. 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 de la fonction publique.

6. Le régime de cotisations

L'assiette des cotisations comprend l'ensemble des rémunérations de l'agent non titulaire : traitement indiciaire, supplément familial de traitement, primes, avantages en nature, ...

7 TYPES DE COTISATIONS	
Cotisations sociales	Maladie - Maternité - Invalidité - Accident du travail - vieillesse - Allocations familiales
Cotisations retraite	IRCANTEC - Sécurité Sociale
Cotisations chômage	Contribution exceptionnelle de solidarité - Contribution UNEDIC
Cotisations CNFPT / CDG	
Cotisations CSG / CRDS	
FNAL (Fonds National d'Aide au Logement)	
Contribution solidarité autonomie	

VII. LES CONGÉS MALADIE, MATERNITÉ OU ACCIDENT DE TRAVAIL

1. Dispositions communes

Les agents non titulaires bénéficient d'une protection sociale assurée par l'employeur et la sécurité sociale dans le cadre d'un régime dit « mixte » :

- L'employeur doit garantir un maintien de traitement à l'agent, en application du statut des non titulaires (décret n° 88-145 du 15 février 1988, titre III).
- Parallèlement, la Sécurité Sociale garantit une protection sociale à l'agent du fait de son affiliation au régime défini par le Code de la Sécurité Sociale.

Comment co-existent ces deux niveaux de protection sociale ?

a. Subrogation

Dès lors que l'agent remplit les conditions d'ancienneté (voir ci-après), l'employeur lui verse son plein traitement ou demi traitement pendant l'arrêt. La collectivité peut décider de pratiquer la subrogation : Dans ce cas, les indemnités journalières ne sont donc pas versées au salarié mais directement à la collectivité. Dès que le traitement ou le demi-traitement se trouve d'un montant inférieur aux indemnités journalières, la subrogation doit cesser.

b. Indemnisation

Le montant du traitement versé aux agents en arrêt de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, maladie professionnelle, de maternité, paternité ou d'adoption est calculé sur la base de la durée journalière d'emploi à la date de l'arrêt.

Les prestations en espèces du régime général de la sécurité sociale 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.

Par ailleurs, 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.

Enfin, lorsque les prestations versées à l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans le délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur

est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée (article 12 du décret du 15 février 1988).

🔍 Précisions

Lorsque la personne en arrêt maladie a la charge d'au moins trois enfants et a épuisé ses droits à plein traitement, ce n'est pas 50 % du traitement qui lui est versé mais 66,66 % (règle du régime général - article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960).

c. Conséquences sur le contrat

Si le contrat prend fin avant l'expiration de l'un des congés, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat. Il cesse alors de verser le traitement et la Sécurité Sociale poursuit le versement des indemnités journalières correspondant au motif de l'arrêt.

🔍 Précisions

Cette possibilité de ne pas reconduire le contrat doit correspondre à la réalité du poste de l'agent non titulaire. Le fait de ne pas renouveler le contrat est également soumis à une obligation d'information écrite de l'employeur à l'agent dès lors que ce contrat était susceptible d'être renouvelé.

2. Le congé de maladie ordinaire

L'agent doit envoyer son certificat médical dans un délai de 48 heures :

- Les deux premiers volets à la sécurité sociale
- Le troisième volet à son employeur.

a. Ancienneté et durée

L'employeur doit vérifier l'ancienneté de la personne en arrêt de maladie et assurer le versement du traitement de l'agent selon ces conditions :

- Après quatre mois de services, l'employeur verse un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,
- Après deux ans de services, l'employeur verse deux mois à plein traitement et deux mois à demi- traitement,
- Après trois ans de services, l'employeur verse trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Ces droits sont ouverts pour une durée de 12 mois consécutifs ou bien pendant une période de 300 jours de services effectifs en cas de services discontinus (article 7 du décret du 15 février 1988).

L'ancienneté de service est appréciée en tenant compte des services de non titulaire effectués dans d'éventuelles collectivités précédentes (interprétation a contrario de l'article 30 du décret du 15 février 1988).

Il importe peu que les services soient à temps complet, non complet ou partiel.

Les services peuvent être discontinus (interprétation a contrario de l'article 8 du décret du 15 février 1988).

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, le contrat a été renouvelé (article 28 du décret de 1988).

🔍 Précisions

Le demi-traitement ne doit pas être inférieur au montant que percevait l'agent avec les seules indemnités journalières, sinon, il faut lui verser une indemnité complémentaire.

b. En l'absence d'ancienneté

En l'absence d'ancienneté suffisante pour ouvrir droit au maintien de traitement, l'agent non titulaire est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'un an. Il perçoit alors uniquement les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

🔍 Précisions

Si l'agent effectue moins de 200 heures par trimestre, il ne perçoit pas d'indemnités journalières mais s'il remplit les conditions d'ancienneté (au moins 4 mois) ou s'il atteint un montant minimal de cotisations, la collectivité lui doit quand même le plein ou le demi-traitement selon le cas.

3. Le congé de grave maladie

Le congé de grave maladie est accordé à un agent non titulaire lorsqu'il est 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* ».

a. Ancienneté

Ce congé n'est accordé qu'aux agents non titulaires employés de manière continue et comptant au moins 3 ans de services dans la collectivité qui l'emploie.

b. Procédure

Le Comité Médical est saisi afin qu'il émette un avis sur l'octroi du congé de grave maladie. Concrètement, l'employeur lui transmet un dossier comportant la demande écrite de l'agent et celle du médecin traitant. Afin de se prononcer, le Comité Médical demande à l'agent de se rendre chez un médecin agréé.

c. Durée

La durée maximum du congé est de 3 ans. Il est octroyé par période de 3 à 6 mois.

d. Indemnisation

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement pendant 12 mois ; il perçoit un demi-traitement (ou $\frac{2}{3}$ s'il a 3 enfants ou plus) les 24 mois suivants.

e. En l'absence d'ancienneté suffisante

Si l'agent n'a pas trois années d'ancienneté, il ne peut pas bénéficier de la protection statutaire assurée par l'employeur dans le cas de la grave maladie (à savoir 1 an de maintien à plein traitement, deux ans de demi-traitement).

Cependant, la Sécurité Sociale peut reconnaître l'agent en grave maladie et verser directement à la personne des indemnités journalières pendant trois ans (à compter de la date d'arrêt initial).

Cette disposition est applicable à l'ensemble des salariés affiliés à la sécurité sociale et est indépendante des obligations de l'employeur territorial.

4. Le congé de maternité, de paternité et le congé d'adoption**a. Le congé de maternité**

Il est octroyé à tout agent féminin en état de grossesse, à condition qu'elle ait effectué au moins 6 mois de services (y compris dans les collectivités précédentes). L'employeur verse le plein traitement à l'agent pendant toute la durée de ce congé.

Si l'agent n'a pas l'ancienneté nécessaire, elle est placée en congé sans traitement et perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Une partie du congé prénatal peut être reportée sur la période postnatale, sous condition d'avoir l'accord du médecin chargé de la prévention ainsi qu'un certificat du médecin ayant pratiqué un examen au sixième mois attestant que le report n'est pas contre-indiqué. Il est à noter que la période prénatale doit toujours débiter trois semaines au moins avant la date de l'accouchement (article L. 331-4-1 du code de la sécurité sociale).

➤ La durée du congé de maternité

TYPES DE GROSSESSE ET NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE OU NÉS VIABLES		PÉRIODE PRÉNATALE	PÉRIODE POSTNATALE	DURÉE TOTALE DE CONGÉS
GROSSESSE SIMPLE	JUSQU'À DEUX ENFANTS	6 ^{(1) (2)}	10 ⁽⁵⁾	16
	PLUS DE DEUX ENFANTS	8 ^{(1) (2) (3)}	18 ⁽⁵⁾	26
GÉMELLAIRE		12 ^{(1) (2) (4)}	22 ⁽⁵⁾	34
TRIPLÉS OU PLUS		24 ^{(1) (3)}	22 ⁽⁶⁾	46

(1) En cas d'état pathologique résultant de la grossesse attesté par certificat médical, le congé prénatal peut être augmenté de deux semaines.

(2) Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et les six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

(3) La période prénatale peut être augmentée de deux semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(4) La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(5) En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de quatre semaines.

b. Le congé d'adoption

Il est accordé aux agents non titulaires ayant effectué au moins 6 mois de services. Durant ce congé, l'agent maintient son droit à plein traitement. Le congé d'adoption peut être partagé entre le père et la mère adoptifs.

➤ Durée du congé d'adoption

TYPE D'ADOPTION	SITUATION	DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION
Adoption simple	L'intéressé ou le ménage a moins de deux enfants	10 semaines
	L'intéressé ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants	18 semaines
Adoptions multiples		22 semaines

c. Le congé de paternité

Ce congé, d'une durée de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples), doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Il est cumulable avec le congé pour naissance de 3 jours.

L'agent doit informer l'autorité territoriale 1 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé.

L'intégralité du traitement est versée dès lors que l'agent comptabilise 6 mois de services.

d. En l'absence d'ancienneté suffisante

En l'absence d'ancienneté suffisante, l'agent est placé en congé sans traitement et perçoit les indemnités journalières, maternité, paternité ou adoption, de la Sécurité Sociale.

5. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

a. Durée du congé

L'agent est placé en congé pour accident de travail ou maladie professionnelle pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

b. Indemnisation du congé

Le plein traitement est maintenu à l'agent en fonction de son ancienneté :

- Un mois à plein traitement dès son entrée en fonction ;
- Deux mois à plein traitement après un an de services ;
- Trois mois à plein traitement après trois ans de services.

La durée de services peut être continue ou discontinue.

c. Procédure de reconnaissance de l'accident ou de la maladie

L'agent estimant être victime d'un accident de service doit effectuer une déclaration auprès de son employeur ; elle est accompagnée d'un certificat médical d'accident du travail délivré par le médecin traitant.

Si la reconnaissance de l'imputabilité au service ne fait pas de doute pour l'employeur, ce dernier remplit alors la déclaration d'accident du travail (imprimé Cerfa de la Sécurité Sociale). Celle-ci est transmise à la Sécurité Sociale, à l'attention du médecin conseil, par lettre recommandée avec accusé réception.

Si l'employeur n'est pas certain de l'imputabilité de l'accident au service, il fait part de ses observations sur un courrier annexe. En effet, la Commission de Réforme n'est pas compétente pour l'étude des dossiers des non titulaires.

Dans le cas d'une maladie professionnelle, l'agent fait une déclaration directement auprès de la sécurité sociale.

6. Le terme des congés

a. Si l'agent est apte à la reprise

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

b. Si l'agent est inapte temporairement 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 médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions.

c. Si l'agent est définitivement inapte à la reprise

Un arrêt du Conseil d'État (Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe et Moselle, 2 octobre 2002) érige en principe général du droit, l'obligation pour un employeur de chercher à reclasser un salarié atteint d'une inaptitude physique. De plus, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à reclassement (CAA Paris du 5.10.2004 / Mme A M M).

En cas d'impossibilité de reclasser l'agent, il est alors licencié.

Le licenciement ne peut pas intervenir avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Procédure de licenciement : l'avis du Comité Médical est requis préalablement au licenciement. Il n'est pas prévu de préavis de licenciement. Des indemnités seront à verser à l'agent (indemnité de licenciement et éventuellement allocations chômage).



Des fiches thématiques sont consacrées à l'indisponibilité physique dans la fonction publique territoriale. Elles sont téléchargeables à partir de notre site Internet : www.cdg35.fr (Rubriques : Mieux connaître la gestion du personnel - Documentation pratique - fiches pratiques - indisponibilité physique)

VIII. LES CONGÉS ANNUELS

1. Mode de calcul

Chaque agent non titulaire en activité bénéficie d'un droit à congés annuels calculé comme pour les titulaires, sur la base du décret du 26 novembre 1985, à savoir :

- Les congés annuels sont calculés sur l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre et doivent être pris au cours de cette même année. Un report sur l'année suivante peut cependant être autorisé par l'employeur.
- Le calcul est le suivant : chaque agent bénéficie d'un nombre de jours de congés égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service : un agent qui travaille 4 jours par semaine bénéficiera de $4 \times 5 = 20$ jours de congés annuels et posera 4 jours de congés lorsqu'il souhaitera un repos d'une semaine.
- Le nombre de jours de congés est majoré :
 - ✓ Si l'agent pose 5, 6 ou 7 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.
 - ✓ Si l'agent pose 8 jours de congés ou plus dans cette même période, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires

2. Si l'agent n'a pas pu prendre ses congés (du fait de l'administration)

Dans ce cas de figure seulement, l'employeur versera à l'agent, à la fin de son contrat, une indemnité compensatrice égale à 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Cette rémunération totale brute comprend : le traitement, le SFT, les éventuelles heures complémentaires et les primes et indemnités. En revanche, ne sont pas pris en compte les avantages en nature ni la prime de fin d'année.

Lorsque l'agent a pu prendre une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est alors proportionnelle au nombre de jours 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 due et non prise.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent (cotisations de sécurité sociale, cotisations de retraite complémentaire, CSG, CRDS).

Elle s'ajoute à la rémunération du dernier mois pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.



Pour en savoir plus, vous reporter au « Point sur... le régime des congés » téléchargeable à partir de notre site Internet : www.cdg35.fr (Rubriques : Mieux connaître la gestion du personnel - Documentation pratique - guides du CDG 35 - Encadrement et suivi de l'effectif)

IX. LES AUTRES CONGÉS

Les non titulaires bénéficient d'autorisations d'absence, de congés pour formation et de divers congés accordés notamment pour raisons familiales. Selon les cas, ils sont de droit ou autorisés sous réserve des nécessités de service. Aucun congé ne peut cependant être octroyé au-delà du terme de la période d'engagement.

1. Les autorisations d'absence pour motif familial

Les autorisations d'absence pour événements familiaux ou pour assurer la garde d'un enfant malade, ne sont pas accordées de droit, elles sont attribuées sous réserve des nécessités de service.

Une liste des autorisations d'absence a été proposée le 5 octobre 1990 par le Comité Technique Paritaire siégeant au CDG 35. Il revient à chaque autorité territoriale de la reprendre à son compte, en totalité ou partiellement pour les agents de la collectivité.

Concernant la garde d'un enfant malade, des autorisations d'absence sont prévues sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence d'un parent auprès de l'enfant (Cf. circulaire ministérielle du 20/07/1982).

Précisions

Une absence pour soigner un enfant malade ne peut, du fait de son caractère imprévisible, être soumise à l'obligation de demander une autorisation d'absence. Elle ne peut entraîner une retenue sur salaire dès lors que l'agent a prévenu son employeur, a produit des certificats médicaux et n'a de plus reçu aucune injonction de reprendre son poste (Conseil d'Etat, n° 189990, 13 janvier 1995, M.D.).

Par ailleurs, la jurisprudence a précisé que le refus d'une autorisation d'absence pour garde d'enfant malade, dû à des nécessités de service devait être justifié. En n'octroyant pas une telle autorisation alors que le personnel prévu était suffisant, l'administration commet une erreur manifeste d'appréciation (Conseil d'Etat, n° 137644, 4 février 1994, centre hospitalier de Montbert).

2. Les aménagements d'horaires pour les agents handicapés

 *Article 49-1 du décret 88-145 du 15/02/1988*

Des aménagements d'horaires sont accordés à sa demande à l'agent non titulaire handicapé¹, sous réserve des nécessités du service, afin de faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent non titulaire, sous réserve des nécessités du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée² dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

3. Les congés pour formation personnelle et professionnelle

Cf. partie sur les droits et obligations.

¹ Sont concernés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,
- 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,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité,
- Les titulaires de la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité est d'au moins 80 %,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

² Cette personne handicapée peut être 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.

4. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

a. Le congé parental

☞ Article 14-1 du décret 88-145 du 15/02/1988

Ce congé est accordé de droit par l'employeur sous réserve que l'agent soit employé de manière continue et justifie d'une ancienneté d'au moins un an dans la collectivité qui l'emploie à la date de naissance de son enfant (ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption).

Le congé parental est accordé soit au père, soit à la mère suite à :

- un congé pour maternité (ou après la naissance ou congé paternité pour le père),
- un congé d'adoption (pour un enfant de moins de trois ans),
- l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental s'accorde par périodes de 6 mois renouvelables et prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (la dernière période peut donc être inférieure à 6 mois).

◆ En cas d'adoption :

- lorsque l'enfant est âgé de moins de 3 ans au moment de son arrivée au foyer, le congé parental prendra fin au plus tard, 3 ans après.
- ou, lorsque l'enfant est âgé de 3 à 16 ans, le congé parental prend fin un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

L'agent doit présenter sa demande de congé parental au moins un mois avant le début du congé.

Le renouvellement doit être demandé au moins 2 mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Le congé parental peut être pris alternativement par le père ou la mère.

◆ En cas de nouvelle naissance :

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient en cours de congé parental, l'agent peut bénéficier d'une prolongation de celui-ci dans les mêmes conditions que celles décrites précédemment.

La demande doit être formulée 1 mois au moins avant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

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

◆ Fin du congé parental :

Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant, en cas de retrait de l'enfant placé en vue d'adoption ou à la suite d'un contrôle géré par l'autorité territoriale.

La réintégration de l'agent en congé parental est de plein droit sur sa demande.

La demande de réemploi doit être présentée :

- Un mois au moins avant l'expiration du congé si celui-ci est égal ou supérieur à un an.
- Huit jours avant l'expiration du congé si celui-ci est égal ou supérieur à quatre mois et inférieur à un an.

A défaut de demande présentée dans les délais, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

La durée du temps passé en congé parental est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, notamment sur la prise en compte lors d'une titularisation éventuelle.

b. Congé de présence parentale

☞ Article 14-2 du décret 88-145 du 15/02/1988

Le congé de présence parentale est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Il est accordé de droit sur la demande écrite de l'agent présentée au moins 15 jours avant le début du congé et sur présentation d'un certificat médical.

La durée totale de congé est de 310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois, pour un même enfant et une même pathologie.

A l'issue de la durée initiale du congé, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initiale ou en cas de nouvelle pathologie, le bénéficiaire du droit au congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle période dans la limite des 310 jours et des 36 mois et sur présentation d'un certificat médical.

La collectivité ne verse aucune rémunération à l'agent. Cependant, celui-ci peut se voir verser par la caisse d'allocations familiales, une allocation journalière de présence parentale pour chaque jour de congé.

À l'issue du congé, l'agent non titulaire est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service et pour la période restant à courir avant le terme du contrat. En cas d'impossibilité, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour en savoir plus sur le congé de présence parentale, vous pouvez vous reporter à la note d'information du CDG 35 n° 2006-38, rubrique « congés ».

c. Congé pour aller chercher un enfant en vue de son adoption

☞ Article 14-1 du décret 88-145 du 15/02/1988

Ce congé non rémunéré est accordé de droit pour se rendre dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

- L'agent doit être titulaire d'un agrément,
- La durée du congé est fixée à 6 semaines maximum par agrément,
- La demande doit être présentée par l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 semaines avant le départ.

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

d. Congé de droit pour motif familial

☞ Article 15 du décret 88-145 du 15/02/1988

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins 1 an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 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.

e. Congés accordés sous réserve des nécessités de service

☞ *Articles 16, 17, 18 du décret 88-145 du 15/02/1988*

- Congés non rémunérés à l'occasion de certains événements familiaux, dans la limite de 15 jours par an (article 16).
- Congé sans rémunération pour convenances personnelles de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 années pour l'ensemble des contrats successifs, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service. L'agent doit être employé de manière continue depuis au moins 3 ans dans la collectivité qui l'emploie.
Ce congé ne peut pas être accordé si, au cours des 6 années précédentes, l'agent a déjà bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois.
La demande doit être effectuée 3 mois au moins à l'avance.
La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins 2 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 (article 17).
- Congé pour création d'entreprise (article 18) :
D'une durée d'un an renouvelable une fois, l'agent doit être employé de manière continue depuis au moins 3 ans dans la collectivité qui l'emploie.
La demande doit être effectuée au moins deux mois à l'avance.

f. Congé pour exercer la fonction d'élu

☞ *Article 19 du décret 88-145 du 15/02/1988*

L'agent non titulaire appelé à exercer des fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de député, sénateur ou à l'Assemblée des communautés européennes, est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

g. Congés pour obligations militaires

☞ *Article 20 du décret 88-145 du 15/02/1988*

- L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « accomplissement du service national ». Il ne perçoit dans ce cas aucune rémunération.
- L'agent qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.
- L'agent non titulaire qui exerce une activité dans la **réserve opérationnelle** sur son temps de travail est placé en congé avec traitement lorsque la durée de cette activité est inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile et en congé sans traitement pour la période excédant cette durée.

L'agent non titulaire qui accomplit 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 cette durée.

L'agent non titulaire 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 durée de la période considérée.

Au terme d'une période d'activité dans l'une de ces réserves, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret du 15 février 1988. Ces périodes sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congés annuels.

h. Congé de représentation

☞ *Article 6 du décret 88-145 du 15/02/1988*

Les agents non titulaires peuvent prétendre à un tel congé dans les cas suivants :

Pour siéger comme représentant :

- ✓ d'une association déclarée ou inscrite au registre des associations
- ✓ ou d'une mutuelle,

dans une instance consultative ou non, instituée par une dispositions législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental ou auprès d'une collectivité territoriale.

L'agent doit présenter sa demande écrite à l'autorité territoriale au moins 15 jours avant la date du congé souhaité. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service et à l'issue du congé, l'agent doit remettre à son employeur une attestation constatant sa présence effective à la réunion de l'instance.

La durée du congé de représentation octroyé annuellement par la collectivité dépend du nombre d'agents employés par la collectivité :

Nombre d'agents employés par la collectivité	Durée maximum du congé
<i>moins de 50 agents</i>	<i>9 jours</i>
<i>entre 50 et 99 agents</i>	<i>18 jours</i>
<i>entre 100 et 199 agents</i>	<i>27 jours</i>
<i>entre 200 et 499 agents</i>	<i>72 jours</i>
<i>entre 500 et 999 agents</i>	<i>90 jours</i>
<i>Entre 1 000 et 1 999 agents</i>	<i>108 jours</i>
<i>égal ou plus de 2 000 agents</i>	<i>108 jours + 18 jours de congés à chaque fois que l'effectif franchit un seuil de 1000 agents supplémentaires</i>

Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

Ce congé se cumule dans la limite de 12 jours ouvrables pour une même année avec le congé de 6 jours ouvrables par an accordé au fonctionnaire de moins de 25 ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations sportives légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation et le perfectionnement de cadres et animateurs.

i. Congé de formation des cadres pour la jeunesse

☞ *Article 6 du décret 88-145 du 15/02/1988*

L'agent non titulaire peut se voir accorder ce congé non rémunéré dans la limite de 6 jours par an maximum.

j. Congé pour formation syndicale

☞ *Article 6 du décret 88-145 du 15/02/1988*

L'agent peut bénéficier de ce congé non rémunéré dans la limite de 12 jours par an, dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire et à condition que la collectivité comporte au moins 100 agents.

k. Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

☞ *Articles 136 et 57, 10° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

L'agent non titulaire peut bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

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

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie 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 une date antérieure.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

5. Congé spécifique pour les agents en CDI : le congé de mobilité

L'agent non titulaire employé en CDI peut solliciter un congé de mobilité, sous réserve des nécessités de service.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite de 6 ans au total, 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 2 mois avant le terme du congé.

A l'issue de ce congé l'agent est réemployé selon les nécessités de service dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret du 15 février 1988.

Lorsqu'au terme du congé, l'agent n'a pas exprimé son intention dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut ainsi percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'agent a repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.

X. MODALITÉS D'EXERCICE DES FONCTIONS

1. Le temps partiel

☞ *Article 60 à 60 quinquies modifiés de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié.*

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut être de droit ou sur autorisation, sous réserve de remplir certaines conditions.

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps de travail (80 %, 50 % ...).

a. Règles générales

◆ Durée d'octroi

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

Cette autorisation est accordée pour une durée qui ne peut aller au-delà de la date de la fin de contrat.

La durée du temps partiel peut être annualisée sous réserve de l'intérêt du service.

◆ Renouvellement

A l'issue de la période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les textes ne prévoyant aucun délai, il revient à chaque collectivité d'édicter une règle sur ce point.

◆ Réintégration

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, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 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.

A l'issue de la période de service à temps partiel, l'agent retrouve son emploi à temps plein ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

◆ Suspension du temps partiel

Pendant le congé de maternité, de paternité ou le congé d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, le temps partiel est suspendu. L'agent retrouve ainsi les droits liés à un temps complet pendant cette période.

◆ Rémunération

Les agents à 80 % perçoivent 6/7^e de la rémunération afférente à leur emploi d'origine. Les agents à 90 % perçoivent 32/35^e du traitement. Les autres quotités du temps partiel sont rémunérées au prorata du temps de travail prévu dans la délibération créant le poste.

◆ Cumul d'activités

L'agent qui sollicite un temps partiel reste soumis à la réglementation relative aux cumul d'activités. L'agent peut néanmoins cumuler son temps partiel avec une activité accessoire.

b. Temps partiel sur autorisation

Les agents non titulaires en activité, employés depuis plus d'un an de façon continue (pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe), à temps complet, peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps (la quotité demandée peut donc varier de 50 à 99 % du temps complet).

Pour la détermination de la durée des services exigés pour obtenir un service à temps partiel, les congés énumérés ci-dessous sont assimilés à une période de travail effectif :

- ✓ Les congés annuels,
- ✓ Les congés pour formation professionnelle,
- ✓ Les congés pour formation syndicale,

- ✓ Les congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- ✓ Les congés pour maternité, adoption ou paternité,
- ✓ Les autorisations d'absence pour motif familial,
- ✓ Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (congé parental, congé pour aller chercher un enfant en vue de l'adoption, congés de droit pour motifs familiaux, congés pour convenances personnelles ou pour créer une entreprise ou pour exercer la fonction d'élu).

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. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés.

c. Temps partiel de droit

Le temps partiel à 50, 60, 70 ou 80 % est accordé de plein droit aux agents non titulaires employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein :

- ✓ A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- ✓ Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- ✓ Lorsqu'ils relèvent des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (Cf. supra).
Dans ce cas, le temps partiel est accordé après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. Cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine.
- ✓ Pour créer ou reprendre une entreprise. Ce temps partiel de droit ne peut être inférieur au mi-temps. La durée maximale de ce service est d'un an et peut être prolongée pour la même durée (au maximum).
L'administration a la faculté de différer l'octroi du service à temps partiel pour une durée qui ne peut excéder 6 mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé.
Un agent non titulaire de droit public ne peut pas exercer ce droit pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour le même motif. Par ailleurs, la commission de déontologie doit préalablement examiner la demande de l'agent non titulaire de droit public.

Pour les agents à temps non complet, la quotité de temps partiel de droit s'applique au temps de travail prévu dans la délibération et non au temps complet.

Pour des informations complémentaires sur le temps partiel (notamment sur le temps partiel des personnels d'enseignement), vous pouvez vous référer à la note d'information du CDG 35 n° 2006-46 mise à jour au 22 février 2008, rubrique « mieux connaître la gestion du personnel / documentation pratique / notes d'information / temps de travail »

2. Le temps non complet

Les agents non titulaires recrutés d'emblée pour une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaire sont à temps non complet.

Ils perçoivent alors une rémunération calculée sur la base de leur durée de travail (ex. : 20/35^{èmes}) et relèvent toujours du décret du 15 février 1988.

3. La cessation progressive d'activité

a. Conditions d'octroi

Les non titulaires (recrutés sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984) sont concernés s'ils occupent un emploi à temps complet et remplissent les conditions suivantes :

- ✓ Être âgés de 57 ans au moins et 65 ans au plus.
Dérogation : pour l'année 2007, l'âge requis pour bénéficier d'une CPA est de 56 ans et 6 mois. Mais dès 2008, l'âge demandé sera de 57 ans minimum.
- ✓ Avoir 33 années de cotisations (soit 132 trimestres) dont 25 ans de services civils et militaires (effectués en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire).

L'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale. La CPA n'étant pas accordée de droit, l'autorité territoriale peut la refuser pour nécessités de service.

b. Modalités d'exercice de la CPA

L'agent a le choix entre une CPA fixe ou une CPA dégressive. Une fois fait, ce choix est définitif et irrévocable :

- ✓ CPA fixe : l'agent exerce 50 % du temps complet et perçoit une rémunération correspondant à 60 % du traitement indiciaire, de la NBI et des primes et indemnités. Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum perçu par un agent à temps plein.
- ✓ CPA dégressive : l'agent exerce les 2 premières années à 80 % et perçoit une rémunération de 6/7^{èmes} puis les années suivantes, le temps de travail est réduit à 60 % rémunéré 70 % jusqu'à la sortie du dispositif.

Pour plus d'informations relatives à la cessation progressive d'activité, vous pouvez consulter le guide sur la CPA disponible sur notre site internet (rubrique « mieux connaître la gestion du personnel / documentation pratique / guides / retraite »).

4. La mise à disposition

L'article 136 modifié de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 prévoient que les agents non titulaires de la fonction publique territoriale bénéficiant d'un CDI peuvent être mis à disposition pour occuper des fonctions similaires à celles qu'ils exercent dans leur collectivité.

◆ 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.

◆ Cas de mise à disposition

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 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, auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- ✓ pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre.

◆ Situation de l'agent :

Dans cette situation, l'agent reste régi par les dispositions relatives aux agents non titulaires (décret du 15 février 1988).

Pendant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Celui-ci fixe les conditions de travail des agents 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.

◆ Procédure :

L'agent non titulaire doit donner son accord.

En principe, la mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, par délibération (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).

Une convention doit obligatoirement être passée entre l'administration d'origine 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 des activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

◆ Durée :

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée pour la même durée, dans la limite de 6 ans au total.

◆ Fin de la mise à disposition :

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

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

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer ses fonctions précédentes ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

5. Le changement d'emploi

Lorsque les agents en CDI sont recrutés pour occuper un nouvel emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, et dans l'intérêt du service, leur maintenir le bénéfice de la durée indéterminée prévue au contrat dont ils étaient titulaires, si les nouvelles fonctions sont de même nature que celles exercées précédemment (article 3 alinéa 9 de la loi du 26 janvier 1984).

🔔 Précisions

La circulaire du 16 avril 2007 indique des critères permettant d'apprécier si les fonctions sont de même nature :

- la nouvelle mission doit répondre au même type de besoin,
- les nouvelles fonctions doivent être d'un niveau hiérarchique comparable,
- les compétences et l'expérience professionnelle requises pour occuper le nouveau poste doivent être similaires.

XI. DROITS ET OBLIGATIONS

Les agents non titulaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires et bénéficient de la plupart de leurs droits (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 modifie le décret du 15 février 1988 et impose expressément le respect par les agents non titulaires de certaines garanties ou obligations :

- Droit au dossier individuel

Le dossier des agents doit comporter toutes les pièces relatives à leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent.

- Obligation de secret professionnel et de discrétion

Les agents sont tenus au secret professionnel et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent (sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs).

- Obligation d'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.

Nous évoquerons ici de manière plus précise deux autres points particuliers : le droit à la formation et le cumul d'emplois.

1. Le droit à la formation

- ☞ *Articles 6 et 6 bis de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.*

a. La formation de perfectionnement et la formation de préparation aux concours et examens professionnels

- ◆ Définitions

La **formation de perfectionnement** est dispensée en cours de carrière dans le but de développer les compétences des agents territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Dans l'intérêt du service, les agents peuvent être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par l'employeur.

Les **actions de préparation aux concours et examens professionnels** de la fonction publique, ont pour objet de permettre aux agents territoriaux de se préparer à un concours de la fonction publique territoriale. Ces actions peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière ou aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

- ◆ Délais entre deux formations

Des délais entre deux actions similaires sont prévus :

En effet, le décret précise qu'un agent territorial qui a déjà bénéficié d'une action de formation dans le cadre cité ci-dessus, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation **ayant le même objet** pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

Ces délais ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

b. La mise en oeuvre du droit individuel à la formation (D.I.F)

Ce droit s'exerce pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Le droit individuel à la formation s'applique à tout agent territorial non titulaire occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement.

- ◆ Formations qui entrent dans le cadre du DIF

La mise en oeuvre du D.I.F intervient pour deux types de formation :

- la **formation de perfectionnement** dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent,
- les **actions de préparation aux concours et examens professionnels** de la fonction publique,

- ◆ Durée du DIF et date d'effet

Le DIF est fixé à **20 heures par an**. Cette durée est proratisée pour les agents à temps partiel et les agents à temps non complet.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

- ◆ Modalités de mise en oeuvre du DIF

Le DIF est mis en oeuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec l'autorité territoriale. A noter que les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière peuvent être imposées par l'employeur, dans l'intérêt du service.

Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures.

La loi prévoit que le DIF s'exerce en priorité en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur verse à l'agent une allocation de formation.

Quoi qu'il en soit, la décision de l'employeur d'accorder les formations imputables au DIF sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail doit être précédée de l'avis du comité technique paritaire (CTP).

Par ailleurs, l'autorité territoriale ne peut opposer 2 refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier d'une action de formation relevant du DIF, qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Lorsque, pendant 2 années successives, l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord 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.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Transfert du DIF dans le cadre de la mobilité des agents : Le DIF acquis par un agent non titulaire occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement est invocable devant toute personne

morale de droit public, dans le cas où le changement d'employeur résulte du non-renouvellement de son contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire.

c. La formation personnelle

Les agents territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent être placés dans l'une des situations suivantes:

- le congé de formation professionnelle,
- le congé pour bilan de compétences,
- le congé pour validation des acquis de l'expérience.

De même, le décret prévoit que l'employeur puisse décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation entrant dans le champ de la formation personnelle. Dans ce cas, la rémunération est maintenue.

- ◆ Le congé de formation professionnelle
- ✓ Conditions à remplir :
Les non titulaires peuvent y prétendre s'ils justifient de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.
- ✓ Durée du congé :
Le congé de formation ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière, que l'agent soit titulaire, stagiaire ou non titulaire de droit public.
Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.
- ✓ Procédure :
La demande de congé est présentée 90 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 dispensateur de la formation.
Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.
- ✓ Indemnisation :
Pendant les 12 premiers mois durant lesquels l'agent est placé en congé de formation, l'employeur verse une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de la mise en congé.
Le montant de l'indemnité est plafonné au montant du traitement et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.
- ✓ Engagement à servir :
L'agent non titulaire de droit public, qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle, s'engage à rester au service de l'administration pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a été indemnisé par son employeur.
En cas de rupture de cet engagement, l'agent s'engage à rembourser le montant des indemnités à concurrence de la durée de service non effectuée.
- ✓ Attestation de présence :
L'agent non titulaire de droit public remet à son employeur à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, 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 qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.

- ✓ Délai entre 2 congés de formations :
L'agent non titulaire de droit public, qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, soit d'un congé de formation professionnelle, ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les 12 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.
- ✓ Nature du congé de formation :
Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.
- ◆ Le congé pour bilan de compétences

Seuls peuvent bénéficier d'un bilan de compétences les agents non titulaires occupant un emploi permanent et ayant accompli 10 ans de services effectifs.

- ✓ Durée et rémunération du congé :
Le congé pour bilan de compétences ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables. La rémunération est maintenue pendant le congé.
- ✓ Demande du congé :
La demande de congé est présentée au plus tard 60 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 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'agent son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.
- ✓ Prise en charge financière du bilan et convention :
Lorsque l'employeur prend en charge financièrement la réalisation du bilan de compétences, il ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement employeur et l'organisme prestataire.
- ✓ Suivi du bilan de compétences :
Au 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 du congé. Si l'employeur a pris en charge financièrement la réalisation du bilan de compétences, l'agent doit en rembourser le montant.
- ✓ Confidentialité du bilan de compétences :
Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord de l'agent concerné.
- ✓ Limitation du nombre de congés :
L'agent ne peut prétendre qu'à 2 congés pour bilan de compétences. Le second congé ne peut être accordé qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans après l'achèvement du premier.
- ◆ Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le dispositif de VAE permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée, bénévole (syndicale, associative) ou volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Tout agent ayant une expérience d'au moins trois ans peut s'engager dans une démarche de VAE auprès de l'organisme dispensateur du diplôme, titre ou certificat.

Seuls peuvent bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience les agents non titulaires occupant un emploi permanent ayant accompli 10 ans de services effectifs.

Ce congé est octroyé dans le but de permettre à l'agent de participer ou de préparer les épreuves de validation organisées par l'autorité habilitée à délivrer le titre, diplôme ou certificat.

Le site officiel www.vae.gouv.fr permet d'accéder à l'ensemble des informations relatives à ce dispositif.

- ✓ **Durée et rémunération du congé :**
Le congé, accordé par validation, ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables. La rémunération est maintenue pendant le congé.
- ✓ **Demande du congé :**
La demande de congé pour VAE est présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant à l'agent de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.
Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'agent son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.
- ✓ **Prise en charge financière des frais de participation :**
Lorsque l'employeur prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de VAE, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, l'agent et les organismes intervenants.
La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation.
- ✓ **Suivi de l'action de VAE :**
Au terme du congé pour VAE, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.
L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé, perd le bénéfice du congé. Si l'employeur a pris en charge financièrement les frais afférents à la VAE, l'agent doit en rembourser le montant.
- ✓ **Limitation du nombre de congés :**
L'agent qui a bénéficié d'un congé pour VAE ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

Pour en savoir plus sur le droit à la formation des agents non titulaires, vous pouvez vous reporter à la note d'information du CDG 35 n° 2008-07, rubrique « formation ».

2. Le cumul d'emplois

☞ *Article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 et décret n° 2007-611 du 26 avril 2007.*

a. Le principe

La réglementation relative au cumul d'activités des fonctionnaires concerne également les non titulaires de droit public.

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 rappelle l'interdiction de principe pour un agent public d'exercer une activité privée lucrative :

« Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. »

b. Les dérogations

◆ Exercice d'une activité accessoire

Les agents non titulaires de droit public peuvent être autorisés à exercer, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice (article 25 de la loi du 13/07/1983).

L'autorisation de l'employeur principal est préalable.

La liste des activités accessoires autorisées est fixée dans les articles 2 et 3 du décret du 2 mai 2007.

◆ Gestion du patrimoine, production d'oeuvres de l'esprit et exercice de professions libérales

Les agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des oeuvres de l'esprit (au sens des articles L.112-1, L.112-2 et L.112.3 du code de la propriété intellectuelle) s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 (respect de l'obligation de secret et de discrétion professionnels).

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

◆ Cumul d'emplois à temps non complet

➤ L'autorisation d'exercer une activité privée lucrative

Les agents non titulaires de droit public qui exercent des fonctions dont la durée hebdomadaire est égale ou inférieure à 17h 30, peuvent cumuler leur emploi avec une activité privée lucrative.

L'agent concerné doit informer par écrit son employeur préalablement à l'exercice de cette activité privée.

L'activité privée exercée doit être compatible avec les obligations de service et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'autorité employeur peut à tout moment s'opposer à l'exercice ou à la poursuite de l'exercice de l'activité privée, si elle est contraire à ces mêmes critères de compatibilité.

➤ L'exercice d'une autre activité publique

Les agents publics territoriaux nommés sur des emplois à temps non complet (quelle que soit la durée de leur temps de travail), peuvent exercer, auprès d'employeurs publics, une ou plusieurs activités, dans la limite de la durée afférente à un temps complet.

L'agent concerné doit informer par écrit chacune des autorités dont il relève, de toute activité qu'il exerce pour le compte d'une autre administration ou d'un autre service.

◆ Création, reprise ou poursuite d'activités au sein d'une entreprise

➤ La création ou la reprise d'une entreprise

Les agents non titulaires de droit public sont autorisés à créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, quelle qu'en soit la forme juridique.

Cette possibilité est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise. Elle peut être prolongée pour une durée maximale d'un an, après dépôt d'une nouvelle déclaration un mois au moins avant le terme de la première période. Le renouvellement de la déclaration ne donne pas lieu à nouvelle saisine de la commission de déontologie.

Une déclaration écrite préalable doit être déposée auprès de l'employeur, 2 mois au moins avant la date de création ou de reprise de l'entreprise.

L'employeur doit saisir la commission de déontologie dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de l'agent. La commission rend son avis dans un délai d'un mois. Il est transmis à l'autorité compétente, qui en informe l'intéressé.

➤ L'exercice de la fonction de dirigeant d'une société ou d'une association

Le dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, peut continuer à exercer son activité privée lucrative.

Il doit transmettre sa déclaration à l'autorité employeur préalablement à la signature de son contrat. L'employeur doit, quant à lui, saisir la commission de déontologie dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est informé du projet de l'intéressé.

Le cumul d'activités est possible pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé. Elle peut être prolongée pour une durée maximale d'un an, après dépôt d'une nouvelle déclaration un mois au moins avant le terme de la première période. Le renouvellement de la déclaration ne donne pas lieu à nouvelle saisine de la commission de déontologie.

Pour plus d'informations relatives au cumul d'emplois, vous pouvez consulter la note d'information n° 2007-34 disponible sur notre site internet (rubrique « mieux connaître la gestion du personnel / documentation pratique / notes d'information / cumul d'emplois »).

XII. LE RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

1. Principe

Renouvellement signifie proposition de contrat (ou arrêté) à l'identique (durée, missions...), continu au précédent engagement.

🔍 Précisions

Il est toutefois possible de changer l'échelon (et donc l'indice) d'un agent à l'occasion du renouvellement du contrat (Cf. chapitre sur la rémunération / réévaluation de la rémunération).

L'agent non titulaire recruté pour une durée déterminée n'a aucun droit au renouvellement de son contrat. La fin de l'engagement justifie en principe à elle seule le non renouvellement.

Il a notamment été jugé qu'aucune disposition n'oblige l'employeur à renouveler le contrat d'un agent en congé de maternité ou maladie à la date de l'échéance du contrat (CAA Nantes, n° 95NT00008, 15 octobre 1998 et CAA Marseille, n° 00MA01970, 22 juin 2004).

En revanche, un courrier de l'autorité territoriale prévoyant le renouvellement du contrat est considéré comme une promesse d'engagement. Le non respect de cette promesse engage la responsabilité de l'employeur (CAA Versailles, n° 04VE00895, 10 novembre 2005).

2. Motifs de non renouvellement

Les motifs de non renouvellement doivent être fondés sur l'intérêt du service ou pris en considération de la personne.

A titre d'exemple, le non renouvellement d'un contrat justifié par le recrutement d'un agent titulaire est jugé conforme à l'intérêt du service (CAA Bordeaux, n° 05BX00241, 12 juin 2007).

De même, sont jugés légaux, les non renouvellements des engagements, justifiés par l'insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent (CE, n° 262948, 5 décembre 2005) ou le non respect d'une clause obligeant l'agent à passer un concours déterminé avant la fin de son contrat (CAA Paris, n° 01PA01793, 30 décembre 2005) ou des absences injustifiées et le refus d'exécuter certaines tâches (CAA Bordeaux, n° 00BX00997, 10 février 2004).

En revanche, le juge a condamné une collectivité ayant justifié le non renouvellement d'un contrat par des motifs politiques (CE, n° 196157, 2 février 2000). De même, le fait que le non renouvellement d'un contrat d'un agent recruté pour remplacer un agent absent pour maladie, soit suivi du recrutement d'un autre agent, révèle que la décision n'a pas été prise

pour des motifs de service et constitue donc un détournement de pouvoir (CAA Nancy, n° 99NC01046, 18 novembre 2004, commune de Woippy).

3. Modalités de reconduction

◆ Respect du préavis

Lorsqu'un agent non titulaire est engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'autorité territoriale doit l'informer par écrit de son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- ✓ Le huitième jour précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis moins de 6 mois,
- ✓ Au début du mois précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis au moins 6 mois et moins de 2 ans,
- ✓ Au début du 2^{ème} mois précédant le terme de l'engagement s'il est recruté depuis 2 ans et plus,
- ✓ Au début du 3^{ème} 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.

Pour déterminer la date de notification de non renouvellement du contrat, la collectivité doit tenir compte uniquement de la durée du dernier contrat et non de la durée des contrats successifs dont a bénéficié l'agent (CE, n° 297014, 14 mars 2007).

Lorsque la reconduction du contrat est proposée, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, l'agent est présumé renoncer au renouvellement de l'engagement.

Le délai de préavis doit être fixé en prenant en compte les droits à congés annuels non utilisés. Il s'agit donc d'un préavis effectif.

◆ Reconduction expresse ou tacite

Le renouvellement d'un contrat ou d'un arrêté ne doit pas être tacite. Il nécessite de faire un nouvel avis de vacance d'emploi auprès du CDG, de reprendre l'acte et de prévoir à nouveau toutes les conditions liées à l'engagement (début et fin de la période, rémunération, temps de travail, ...).

Un agent qui voit son recrutement prolongé sans qu'un acte ait été pris (qu'une clause de tacite reconduction soit prévue ou non dans le contrat) ne sera pas pour autant considéré comme recruté sur une durée indéterminée. Le juge va plutôt considérer que sa nouvelle durée d'engagement est équivalente à celle prévue au contrat initial.

Ce principe, posé par l'arrêt du Conseil d'Etat n° 178412, 27 octobre 1999, Bayeux, a sans cesse été réaffirmé depuis : « Les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non-titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Par suite, dans le cas où, contrairement à ces prescriptions, le contrat de recrutement d'un agent non-titulaire comporte une clause de tacite reconduction, cette stipulation ne peut légalement avoir pour effet de conférer au contrat dès son origine une durée indéterminée. Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial ».

Ainsi, si la collectivité met fin à cette période de reconduction tacite avant son terme, ce sera considéré comme un licenciement. Mais si elle y met fin à son terme, ce sera un simple non renouvellement (CE, n° 196157, 2 février 2000, commune de la Grande-Motte c/ M.L.).

◆ Communication du dossier, droits de la défense et motivation

La décision de non renouvellement n'est en principe pas soumise à l'obligation de transmission du dossier à l'agent.

Cependant, lorsque le motif de non renouvellement est pris en considération de la personne (motif disciplinaire ou insuffisance professionnelle), les droits de la défense doivent être

appliqués : l'agent doit donc être informé préalablement des reproches qui lui sont faits, de son droit à communication du dossier, et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Par ailleurs, le non renouvellement doit être motivé lorsque la décision est fondée sur un motif disciplinaire.

4. Conséquences du non renouvellement

Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement. Toutefois, il ouvre droit au versement des allocations chômage.

La décision de non renouvellement de l'engagement ne figure pas sur la liste des actes transmissibles au Préfet.

XIII. LA FIN DE L'ENGAGEMENT

L'engagement d'un agent non titulaire peut prendre fin de plusieurs façons :

- ✓ Au terme de la durée prévue dans l'arrêté ou le contrat : c'est la fin de contrat (1.),
- ✓ En cours de contrat : c'est alors la démission de l'agent (2.) ou le licenciement prononcé par l'autorité territoriale (3.).

1. La fin normale du contrat

L'engagement d'un non titulaire s'effectue sur une durée déterminée et est lié à un besoin spécifique (remplacement, mission, besoin saisonnier...). Il n'a donc pas vocation à être pérennisé. C'est pourquoi le cas le plus fréquent de fin de fonctions de non titulaire est l'arrivée à terme de la durée d'embauche prévue au contrat ou à l'arrêté.

a. Acte susceptible de renouvellement

Si l'acte était susceptible de renouvellement, la décision de ne pas le reconduire doit respecter un préavis (Cf. § ci-dessus « le renouvellement de l'engagement »).

b. Les formalités de fin de contrat

A la fin du contrat, l'employeur doit fournir à l'agent une attestation de fin d'emploi nécessaire à la constitution du dossier chômage (article R. 351-5 du code du travail).

Les allocations chômage seront versées par l'ASSEDIC si l'employeur a conventionné avec cet organisme et a versé des cotisations. En l'absence d'une telle convention, c'est l'employeur lui-même qui versera les allocations chômage (système appelé « auto-assurance »).

De même, si l'agent en fait la demande, l'employeur doit lui fournir un certificat de travail qui se borne à indiquer la date de début et de fin de services de l'agent ainsi que la nature de l'emploi occupé (Tribunal Administratif de Rennes, 23 juillet 1997, Mme G.).

c. Indemnité de précarité

En dehors d'éventuelles allocations chômage, aucune indemnité n'est due par l'employeur, à la fin du contrat. En effet, l'indemnité de précarité versée dans le secteur privé ne concerne pas les agents de droit public (Conseil d'État, 13 janvier 1995, M. Granero).

2. La démission de l'agent

En cours de contrat, l'agent peut démissionner. Cette décision doit être présentée par écrit et adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec accusé réception. La décision de démissionner doit être exprimée clairement et sans équivoque pour pouvoir être acceptée.

L'agent qui démissionne est tenu de respecter un préavis, variable selon son ancienneté :

- ✓ 8 jours au moins si l'agent a accompli moins de six mois de services,
- ✓ 1 mois au moins si les services accomplis ont été d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- ✓ 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Pour apprécier l'ancienneté, on prend en compte les services effectifs accomplis :

- pour le compte de la même collectivité,
- de manière ininterrompue,
- décomptés à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet : ainsi en cas de succession de contrat à durée déterminée, l'ancienneté est décomptée à partir de l'engagement initial (CE, n° 273244, 14 mai 2007, M. Caussade).

La démission n'entraîne pas le versement d'indemnités. Certaines démissions sont reconnues « légitimes » (ex. : pour suivre son conjoint muté pour raisons professionnelles) et ouvrent alors droit aux allocations chômage.

3. Le licenciement

a. Les principes

Le licenciement est une décision appartenant exclusivement à l'autorité territoriale qui vise à rompre le contrat ou l'arrêté en cours. Les « départs négociés » n'existent pas dans le statut de la fonction publique.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- ✓ En état de grossesse médicalement constatée
- ✓ En congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- ✓ Dans les quatre semaines suivant le congé maternité, paternité ou d'adoption.

b. Les motifs du licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour l'un ou l'autre de ces motifs :

- ◆ Licenciement pour motif disciplinaire

Cela suppose qu'il y ait faute commise par l'agent. Le juge administratif, en cas de contentieux, est amené à apprécier l'adéquation entre la faute et la sanction prise qu'est le licenciement.

*Ex. : un agent chargé de fonctions de gardiennage est intervenu dans le cadre d'une mission d'astreinte en état d'ébriété et muni d'une arme de défense qu'il n'était pas autorisé à porter. Le juge a estimé que le licenciement prononcé par le Maire suite à ces fautes était justifié (Cour Administrative d'Appel Paris, 25.02.1999, Commune de Roissy-en-Brie).
De même, un agent qui exerce illégalement une activité privée et qui refuse de la cesser commet une faute grave justifiant un licenciement pour motif disciplinaire. (CE, n° 168488 du 20 mai 1998, Mr R.)*

- ◆ Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Ce motif de licenciement est reconnu par la jurisprudence. L'insuffisance professionnelle se caractérise par le comportement d'un agent et se dissocie de la faute. La preuve est souvent difficile à apporter mais cependant nécessaire pour justifier le licenciement.

*Ex. : le juge administratif a annulé le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle d'un animateur spécialisé. Le Maire lui reprochait des déficiences de gestion administrative et des difficultés de relations avec des subordonnés, sans apporter la preuve de faits précis (Conseil d'État, 28 janvier 1987, M. M.)
En revanche, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un professeur de musique contractuel est justifié par les départs anormaux d'élèves en cours d'année et les mauvais résultats obtenus par ceux-ci aux examens (CE 196127 du 29.3.2000 / Mr P.)
De même, les refus d'obéissance et les comportements d'insubordination de Mme C. sont de nature, par leur caractère répétitif et systématique, à justifier son licenciement, quelles que soient par ailleurs ses qualités professionnelles. (CAA Paris, n° 97PA00439, 21 mars 2000, Cne de L.)*

- ◆ Le licenciement pour inaptitude physique

Cette décision ne doit intervenir que si le reclassement de l'agent est rigoureusement impossible. En effet, le Conseil d'État a érigé en principe général du droit l'obligation pour un employeur de chercher à reclasser un agent physiquement inapte (Conseil d'État, 02.10.2002, CCI de Meurthe-et-Moselle).

- ◆ Le licenciement pour suppression d'emploi

Le juge est amené à vérifier la réalité de cette suppression et s'assure qu'elle a bien pour conséquence la disparition des fonctions de l'agent.

Rappel : Le licenciement pour suppression d'emploi doit préalablement faire l'objet d'un avis émis par le Comité Technique Paritaire. Ensuite, C'est l'assemblée délibérante qui prend la décision de supprimer l'emploi.

Ex. : Le Maire d'Harfleur avait notifié à un agent la décision de suppression de son emploi, sans que soit intervenue une délibération du Conseil Municipal. Le Conseil d'État a annulé ce licenciement car le Maire avait excédé ses pouvoirs (Conseil d'État, 15.01.1997, commune d'Harfleur).

Une diminution substantielle du temps de travail d'un agent est assimilée à une suppression d'emploi. Cela constitue ainsi un licenciement suivi d'une nomination sur un autre emploi, ouvrant droit, pour l'agent, à une indemnité de licenciement.

- ◆ Le licenciement en cours ou à l'expiration d'une période d'essai

Le licenciement, au cours de la période d'essai prévue au contrat doit être motivé (CE, n° 105732, 27 février 1995, commune de Sainte Geneviève des Bois)

En revanche, le licenciement à l'expiration d'une période d'essai, n'a pas à être motivé. Notamment, l'interdiction de licencier un agent en état de grossesse médicalement constaté ne s'applique pas à un licenciement au terme d'une période d'essai.

c. La procédure de licenciement

- ◆ Le préavis

Le licenciement est prononcé en tenant compte d'un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté de l'agent dans la collectivité, décomptée à partir de la date du contrat initial :

- ✓ 8 jours au moins si l'agent a accompli moins de 6 mois de services,
- ✓ 1 mois au moins pour une durée de services accomplis égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- ✓ 2 mois au moins si la durée de services est égale ou supérieure à 2 ans.

Pour apprécier l'ancienneté, on prend donc en compte les services effectifs accomplis :

- ✓ pour le compte de la même collectivité,
- ✓ de manière ininterrompue,
- ✓ décomptés à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet : ainsi en cas de succession de contrat à durée déterminée, l'ancienneté est décomptée à partir de l'engagement initial,

🔔 Précisions

Le Conseil d'Etat a opéré un revirement du jurisprudence : En effet, contrairement à ce qu'avait estimé la cour d'appel de Marseille (6 juin 2006, Département des Alpes Maritimes) il a jugé que le délai de préavis devait être calculé en prenant en compte l'ensemble des contrats ayant lié l'agent et la collectivité (CE, n° 273244, 14 mai 2007, M. Caussade).

La date de licenciement est fixée en tenant compte de ce préavis et des droits aux congés annuels restants.

Le non respect de ce préavis entraîne l'annulation du licenciement (CE, n° 273244, 14 mai 2007, M. Caussade)



A noter : le préavis n'est pas dû en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois.

- ◆ Les droits de la défense et l'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

En cas de licenciement pris en considération de la personne (licenciement pour motif disciplinaire, licenciement pour inaptitude physique ou licenciement pour insuffisance professionnelle), l'agent doit être à même de pouvoir présenter sa défense.

Ainsi, l'agent concerné doit être informé des griefs retenus à son encontre et de la possibilité d'accéder à son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix. Cette information doit être faite par l'employeur lors de l'entretien. Un délai suffisant doit être laissé à la personne pour mettre en œuvre ses droits et présenter ses arguments de défense. La décision finale de licencier est alors prise ou pas par la suite, compte tenu du respect de cette procédure.

- ◆ La notification

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de la notification est celle de la réception de la lettre par son destinataire.

- ◆ La motivation, le délai de recours et la date d'effet du licenciement

La lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et les voies et délais de recours contentieux (2 mois auprès du tribunal administratif, à compter de la notification).

La lettre précise également la date d'effet du licenciement compte tenu du délai de préavis et des congés annuels non épuisés.

Précisions

Depuis le 1er janvier 2005, les décisions de licenciement des agents non titulaires recrutés pour satisfaire un besoin saisonnier ou occasionnel (article 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984) ne sont plus soumises à l'obligation de transmission à la préfecture (loi 2004-809 du 13 août 2004, article 140).

- ◆ L'indemnité de licenciement

L'indemnité est due à l'agent licencié, qu'il ait été recruté en CDD ou en CDI.



A noter : Depuis le 1^{er} juin 2005, les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une indemnité de licenciement en cas de rupture de leur engagement pour des motifs autres que disciplinaires, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires de la fonction publique territoriale (décret n° 2005-618 du 30 mai 2005).

L'indemnité n'est pas due :

- ✓ Lorsque le licenciement intervient pour des motifs disciplinaires,
- ✓ Lorsque le licenciement est prononcé au cours ou à l'expiration d'une période d'essai,
- ✓ Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre,
- ✓ Aux agents qui retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans un service public,
- ✓ Aux agents qui ont atteint l'âge de 60 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,
- ✓ Lorsque l'agent recruté sur la base de l'article 38 (recrutement des personnes handicapées) n'est pas titularisé à l'issue de son contrat,
- ✓ En cas de non renouvellement de contrat ou de démission puisque ces deux cas ne constituent pas des licenciements.

Le calcul de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est calculée en prenant comme base la dernière rémunération (traitement et indemnité de résidence) effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement après déduction des cotisations de la sécurité sociale et des cotisations éventuelles d'un régime de prévoyance complémentaire.

Le décret du 15 février 1988 (article 45) ne mentionne que les cotisations. On peut donc considérer que les contributions c'est-à-dire la CSG et la CRDS ne sont pas déduites. Cette rémunération de base ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.



A noter : le montant de la rémunération prise en compte pour un agent à temps partiel est celui qu'il aurait perçu s'il avait été à temps complet.

Pour les agents dont le rythme de travail est irrégulier, bien que ce ne soit pas expressément prévu par le décret, il conviendra, pour des raisons d'équité, d'établir une moyenne des rémunérations.

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 de base définie ci-dessus pour les douze premières années de services, au tiers de cette rémunération pour chacune des années suivantes.

L'indemnité de licenciement ne peut excéder 12 fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de licenciement survenant en cours de CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans, mais ne justifiant 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 est réduite de 1,67 % par mois de service au-delà du 60^{ème} anniversaire.



A noter : pour le calcul de l'indemnité, toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an et toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Seuls sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité :

- ✓ les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale,
- ✓ décomptés à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet. Ainsi en cas de succession de contrat à durée déterminée, l'ancienneté est décomptée à partir de l'engagement initial.

Lorsque l'activité a été exercée à temps partiel, le période à retenir est proportionnelle à la quotité de travail accompli.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois, en capital.

- ◆ Le régime des cotisations : L'indemnité de licenciement n'est soumise à aucune cotisation, ni CSG, ni CRDS.
- ◆ Fiscalité : L'indemnité de licenciement n'est pas imposable.

XIV. L'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. La mise en demeure doit indiquer expressément le risque de radiation des cadres sans les garanties attachées à la procédure disciplinaire. Elle est transmise par lettre recommandée avec accusé réception.

A défaut de justificatifs ou de présentation de l'agent, l'autorité territoriale peut prendre un arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste.

Cela n'ouvre droit ni à indemnité de licenciement ni aux allocations chômage.

XV. LA DISCIPLINE

Le décret du 15 février 1988 précise que « 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 ».

En cas de manquement à leurs obligations, les agents non titulaires sont passibles des sanctions disciplinaires suivantes :

- ✓ L'avertissement,
- ✓ Le blâme,
- ✓ L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents en CDD et d'1 an pour les agents en CDI,
- ✓ Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale seule.

Le conseil de discipline n'est pas compétent pour les agents non titulaires.

La décision d'infliger une sanction suite à une faute commise par l'agent doit être précédée de la mise en œuvre habituelle des droits de la défense :

- ✓ la collectivité doit informer l'agent par écrit en détaillant les faits reprochés,
- ✓ l'agent doit être informé qu'il peut prendre connaissance de son dossier individuel et se faire assister du ou des défenseurs de son choix,
- ✓ l'agent doit bénéficier d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense,

L'entretien préalable n'est pas obligatoire mais fortement conseillé.

La décision de l'autorité territoriale doit être motivée. L'agent a la possibilité de faire un recours contentieux devant le juge administratif.



A noter : La **suspension** peut être prononcée à l'encontre d'un agent non titulaire, même si cette mesure ne figure pas parmi les dispositions applicables à ces agents (Question écrite n° 17740, JO Sénat du 8 juillet 1999).

La suspension est une mesure administrative prise dans l'intérêt du service et destinée à écarter temporairement l'agent du service en attendant qu'il soit statué sur sa situation disciplinaire ou pénale.

Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire.

L'agent suspendu doit avoir commis (ou être suspecté d'avoir commis) une faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun).

Cette décision n'étant pas une sanction disciplinaire, elle n'est donc pas soumise aux règles de la procédure disciplinaire : la décision n'a pas à être motivée, et l'agent ne doit pas être mis à même de consulter son dossier.

La suspension est prononcée pour une période maximale de 4 mois mais peut être prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

Aucun texte ne prévoit le maintien de la rémunération durant la suspension. Cependant, le conseil d'état (29 avril 1994, Colombani), a admis que l'agent non titulaire pouvait percevoir une rémunération couvrant la période de suspension de fonctions à l'issue de cette période et sous réserve de n'avoir fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire.

XVI. LE CHÔMAGE

Tout agent ayant involontairement perdu son emploi (fin de contrat, licenciement, démission pour motif légitime, ...) perçoit des allocations pour perte d'emploi dès lors qu'il se trouve à la recherche d'un nouvel emploi (donc inscrit à l'ANPE) et qu'il remplit toutes les autres conditions requises (aptitude physique, âge...).

1. Qui verse les allocations ?

- ✓ L'ASSEDIC, lorsque la collectivité adhère à cet organisme et verse une cotisation pour ses agents non titulaires,
- ✓ La collectivité territoriale elle-même lorsqu'elle n'adhère pas à l'ASSEDIC.

2. Délivrance de « l'attestation employeur »

Afin que l'agent puisse faire valoir ses droits au x allocations chômage, l'employeur doit lui délivrer « l'attestation employeur » fournie par l'ASSEDIC.

3. Quels droits pour l'agent ?

Concernant les agents perdant leur emploi à partir du 18/01/2006, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée selon les conditions suivantes :

FILIÈRE	QUEL QUE SOIT L'ÂGE			POUR LES 50 ANS ET PLUS
	I	II	III	IV
Durée d'affiliation	182 jours ou 910 heures (6 mois) au cours des 22 derniers mois	365 jours ou 1820 heures (12 mois) au cours des 20 derniers mois	487 jours ou 2426 heures (16 mois) au cours des 26 derniers mois	821 jours ou 4095 heures (27 mois) au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1095 jours (36 mois)

Pour avoir des informations à jour concernant le mode de calcul des allocations chômage, vous pouvez vous reporter au site de l'UNEDIC (www.unedic.fr, rubrique demandeur d'emplois, votre allocation chômage).

XVII. LA RETRAITE

L'âge limite de départ à la retraite est fixé à 65 ans. L'agent perçoit alors une retraite versée par la Sécurité Sociale et par l'IRCANTEC.

XVIII. LE DÉCÈS

En cas de décès, les ayants droits de l'agent perçoivent un capital décès versé par la Sécurité Sociale (équivalent à 3 mois). L'IRCANTEC verse aussi un capital équivalent à 9 mois de salaire.



ANNEXES

Annexe 1 : Dispositions législatives

Annexe 2 : Les cas de recours aux non titulaires de droit public

Annexe 3 : Décret n° 88-145 du 15 février 1988

Dispositions législatives

➤ **Article 3 de la loi n° 84-53 du 26.01.84 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**

Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

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 la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail. Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 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, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire.

Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Lorsque ces agents sont recrutés pour occuper un nouvel emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, et dans l'intérêt du service, leur maintenir le bénéfice de la durée indéterminée prévue au contrat dont ils étaient titulaires, si les nouvelles fonctions définies au contrat sont de même nature que celles exercées précédemment.

➤ **Article 34 de la loi n° 84-53 du 26.01.84 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé et, si l'emploi est créé en application des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3, le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

➤ **Article 38 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984**

Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

- a) En application de la législation sur les emplois réservés ;
- b) Lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- c) Pour le recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit ;
- d) Pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.
- e) En cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues à l'article 45, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

Les cas de recours aux non titulaires de droit public

Les cas de recours	Collectivités concernées	Catégorie d'emploi	Modalités de recrutement	Durée maximale de recrutement
Remplacement momentané de titulaires au motif de : temps partiel; congé maladie; congé de maternité; congé parental; service national; maintien ou rappel sous les drapeaux (art. 3 alinéa 1 ^{er} de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A, B et C	Contrat ou Arrêté	Durée du remplacement
Vacance temporaire d'un emploi (art. 3 alinéa 1 ^{er} de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A, B et C	Contrat ou Arrêté	1 année au maximum
Faire face à un besoin saisonnier (art. 3 alinéa 2 de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A, B et C	Contrat ou Arrêté	6 mois au plus sur une période d'une année
Faire face à un besoin occasionnel (art. 3 alinéa 2 de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A, B et C	Contrat à durée déterminée	3 mois au plus renouvelables 1 fois (6 mois maximum)
Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art.3 alinéa 4 de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A, B et C	Contrat à durée déterminée	3 années au maximum renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Au-delà, reconduction expresse du contrat en CDI.
Lorsque « la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » (art.3 alinéa 5 de la loi du 26.01.84)	Collectivités territoriales	A	Contrat à durée déterminée	3 années au maximum renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, reconduction expresse du contrat en CDI.
Emploi à temps non complet d'une durée ≤ au mi-temps (art. 3 alinéa 6 de la loi du 26.01.84)	Communes de moins de 1 000 habitants et groupements de communes dont la moyenne arithmétique est < 1 000 habitants	A, B et C	Contrat	Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, reconduction expresse du contrat en CDI
Secrétariat de mairie quelque soit le temps de travail (art. 3 alinéa 6 de la loi du 26.01.84)	Communes de moins de 1000 habitants	A, B et C	Contrat	Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, reconduction expresse du contrat en CDI.
« 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 » (art. 3 alinéa 6 de la loi du 26.01.84)	Communes de moins de 2000 habitants et groupements de communes de moins de 1000 habitants	A, B et C	Contrat ou Arrêté	Renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, reconduction expresse du contrat en CDI.

Décret n° 88-145 du 15 Février 1988

- **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**
(*version consolidée au 5 février 2008*)

Article 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.

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

Article 1^{er}-1

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

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

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

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

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

Article 1^{er}-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.

Article 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.

TITRE I^{er} : MODALITES DE RECRUTEMENT.

Article 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 mêmes certificats médicaux que ceux qui sont exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement. 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 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.

Article 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.

Article 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.

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

Article 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 pas 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.

TITRE III : CONGES POUR RAISON DE SANTE, DE MATERNITE, DE PATERNITE, D'ADOPTION OU DE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE.

Article 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-traitements ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 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.

Article 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.

TITRE IV : CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES.

Article 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, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé :

- soit à la mère après un congé pour maternité 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 ;

- soit au père après la naissance, 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 un 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 bénéficiaire du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois visées au I ci-dessus, l'agent non titulaire peut renoncer au bénéficiaire du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

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, à une prolongation du 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 un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Si l'agent ne sollicite pas ce nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent agent non titulaire. L'agent non titulaire qui bénéficiait du congé parental est alors réintégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. L'agent non titulaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

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.

Article 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.

Article 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 bénéficiaire 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

TITRE V : ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE.

Article 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 du parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Article 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 Ier 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.

TITRE VI : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

Abrogé

TITRE VII : DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 31

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

Article 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.

TITRE VII bis : CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 32-4

Bénéficient 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.

Article 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 RÉEMPLOI.

Article 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.

Article 34 ⁽¹⁾

Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou 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.

⁽⁴⁾ Article annulé par arrêté du Conseil d'Etat du 26 novembre 1993, Syndicat départemental du Nord des personnels communaux et OPHLM CFDT et autres, 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.

Article 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.

TITRE VIII bis : MISE À DISPOSITION ET MOBILITÉ.

Article 35-1

I.-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^o, 2^o et 3^o 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 paritaires prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Article 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.

TITRE IX : DISCIPLINE.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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 ;

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.

Article 39

L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis [*durée*] 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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.

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 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.

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.

TITRE XI : DISPOSITIONS DIVERSES.

Article 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.

Article 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.