



Direction des Ressources Humaines et des
Relations Sociales
Direction du Développement Social
Statut et convention collective

Destinataires

DIFFUSION NATIONALE
tous services

Contact

Tél : 01.55.44.27.15/27.18
Fax : 01.55.44.26.88
E-mail :

Date de validité

A partir du 15/03/2007

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET : MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES MESURES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

REFERENCES :

- *Décret n°2007-338 du 12 mars 2007 portant modification du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;*
- *Circulaire B8/07 n° 001262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat*

Foucauld LESTIENNE



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Sommaire	Page
1. DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	6
1.1 LE SECRET PROFESSIONNEL ET L'OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE	6
1.2 LE RESPECT DU DEVOIR D'OBEISSANCE ET DE BONNE EXECUTION DU SERVICE	6
2. REGIME DE SECURITE SOCIALE	6
2.1 CONGES POUR RAISON DE SANTE	7
2.2 SITUATION DE L'AGENT SANS DROIT A CONGE REMUNERE	10
2.3 SITUATION DE L'AGENT LORS DE LA REPRISE D'ACTIVITE	10
2.4 CONTROLE DES CONGES DE MALADIE	13
2.5 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	14
3. ABSENCES ET CONGES NON REMUNERES	14
3.1 CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES	14
3.2 CONGE PARENTAL	15
3.3 DEPLACEMENT DANS LES DOM-TOM OU A L'ETRANGER EN VUE DE L'ADOPTION	17
3.4 CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS FAMILIALES	17
3.5 CONGE DE PRESENCE PARENTALE	17
3.6 CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE	18
3.7 CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE	18
3.8 LE CONGE POUR MANDAT ELECTIF OU L'EXERCICE DE FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT	19
3.9 LE CONGE POUR ACTIVITES MILITAIRES	19



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

3.10	<i>LE CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS DE FAMILLE</i>	19
3.11	<i>LA REPRISE D'ACTIVITE A LA POSTE</i>	19
4.	ABSENCES ET CONGES REMUNERES	21
4.1	<i>CONGES ANNUELS</i>	21
4.2	<i>CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	21
4.3	<i>CONGES POUR FORMATION SYNDICALE</i>	21
4.4	<i>CONGES POUR FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE</i>	22
5.	DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL	22
6.	MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	23
6.1	<i>MISE A DISPOSITION</i>	23
6.2	<i>CONGE DE MOBILITE</i>	25
7.	SUSPENSION ET DISCIPLINE	26
7.1	<i>SUSPENSION DE FONCTION</i>	26
7.2	<i>ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES</i>	26
7.3	<i>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</i>	26
8.	FIN DES FONCTIONS – LICENCIEMENT	27
8.1	<i>PROCEDURE DE LICENCIEMENT</i>	27
8.2	<i>PREAVIS</i>	27
8.3	<i>GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION</i>	29
8.4	<i>INDEMNITE DE LICENCIEMENT</i>	29
9.	DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)	32



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le décret n°2007-338 du 12 mars 2007 modifie certaines dispositions générales applicables aux agents contractuels de droit public fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986. La circulaire du 26 novembre 2007 apporte quelques précisions au décret du 12 mars 2007.

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre les nouvelles mesures applicables aux agents contractuels de droit public et d'intégrer à la réglementation actuelle les modifications apportées par le décret et la circulaire susvisés.

Toutefois, depuis son changement de statut et la mise en œuvre de la convention commune, La Poste ne recrute plus d'agent contractuel de droit public, dès lors certains points du décret susvisé tels que le recrutement ne sont pas évoqués.

Les références ci-après continuent d'être applicables :

- ✓ Circulaire du 30 août 2001 (BRH 2001, RH40) concernant les conditions d'attribution des autorisations spéciales d'absences liées à la vie familiale aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS)
- ✓ Circulaire du 12 avril 2002 (BRH 2002, RH25) concernant le congé de paternité et les modifications relatives au congé d'adoption.
- ✓ Circulaire du 16 juin 2005 (BRH 2005, RH49), relative aux dispositions applicables en matière de formation professionnelle continue des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public de La Poste
- ✓ Circulaire du 23 juin 2005 (BRH 2005, RH48) concernant les dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en matière d'exercice des fonctions à temps partiel.
- ✓ Circulaire du 12 septembre 2005 (BRH 2005, RH86) concernant la réserve militaire opérationnelle.
- ✓ Circulaire du 25 octobre 2005 (BRH 2005, RH107) relative au congé de formation professionnelle des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste
- ✓ Circulaire du 17 juillet 2006 (BRH 2006, RH78) concernant le congé de présence parentale.

Les textes ci-après :

- ✓ instruction du 6 mars 1987 (Doc 72 Dac 29) relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
 - ✓ instruction du 1er août 1988 (Doc 211 Dac 81) relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
 - ✓ note de service n° 66 du 31 mars 1998 relative à l'indemnité de licenciement des agents contractuels de droit public
- sont abrogés.

Les paragraphes 212 et 222 de la circulaire du 9 juillet 1997 (BRH 1997, RH72) relative à la modification des droits en matière de congé parental et d'adoption sont remplacés par les dispositions de la présente circulaire.

Les dispositions du Flash RH doc 98.28 du 5 août 1998 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de droit public sont reprises par la présente circulaire.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les dispositions de la circulaire du 26 août 2003 (BRH 2003, RH58) relatives aux modifications de certaines dispositions applicables aux agents contractuels de droit public sont reprises par la présente circulaire.

Les dispositions contraires aux règles ci-dessous énoncées ne sont désormais plus applicables.

1. DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les agents contractuels de droit public sont soumis à certains droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agit par exemple de la liberté d'opinion, du droit de grève, de la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou de la responsabilité pénale des agents publics.

Le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 précité introduit deux obligations.

1.1 LE SECRET PROFESSIONNEL ET L'OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE

Les agents contractuels de droit public sont expressément 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. Ils ne peuvent communiquer des documents de services, à des tiers, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Ils répondent de tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle. Il y a donc lieu de considérer que les agents contractuels de droit public sont assujettis au respect des obligations de réserve, d'intégrité, de loyauté et de moralité.

1.2 LE RESPECT DU DEVOIR D'OBEISSANCE ET DE BONNE EXECUTION DU SERVICE

L'agent contractuel de droit public 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. Par ailleurs, il est soumis au respect du devoir de bonne exécution du service. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

2. REGIME DE SECURITE SOCIALE

Les agents contractuels de droit public :

- Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;
-

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

- Sont pris en charge par La Poste pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles qu'ils soient employés à temps partiel ou à temps complet à La Poste ;
- Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;
- Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents en fonction dans les DOM (article L. 755-10 du code de la sécurité sociale).

2.1 CONGES POUR RAISON DE SANTE

Pour le calcul de la durée des services exigée pour l'ouverture des droits à congé, l'ancienneté est calculée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été conclu.

L'application de ces dispositions conduit donc à exclure la prise en compte des services accomplis au cours d'éventuels contrats antérieurs pour ne retenir que ceux effectués depuis la conclusion du contrat en cours, éventuellement renouvelé.

Sont prises en compte toutes les journées de travail ainsi que les périodes assimilées à des périodes d'activité telles que :

- ✓ congés annuels, repos exceptionnels, autorisations d'absences ;
- ✓ congés pour formation, pour formation syndicale, pour formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- ✓ congés ordinaires de maladie rémunérés, de grave maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, de maternité, paternité ou d'adoption ;
- ✓ congés pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- ✓ périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- ✓ congés de présence parentale ;
- ✓ congé parental pris en compte pour moitié de sa durée.

En revanche ne sont pas prises en compte, les autres périodes de congé ou d'absence telles que :

- ✓ congés ordinaires de maladie non rémunérés ;
- ✓ congés de maternité ou d'adoption non rémunérés ;
- ✓ congés sans traitement pour élever un enfant ;
- ✓ congés sans traitement pour raisons familiales ;
- ✓ congés sans traitement pour convenances personnelles ;
- ✓ congés sans traitement pour création ou reprise d'une entreprise ;
- ✓ congés sans traitement pour l'exercice d'un mandat parlementaire ;
- ✓ congés avec traitement pour période d'instruction obligatoire.

Toutefois, ces périodes de congé ou d'absences désignées ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté de services acquise antérieurement à leur octroi. Dès lors, les services accomplis avant et après ces périodes se cumulent.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

2.1.1 Congés de maladie

L'agent contractuel de droit public en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs de services effectifs si son utilisation est continue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- ✓ Après quatre mois de services : - un mois à plein traitement ; - un mois à demi-traitement;
- ✓ Après deux ans de services : - deux mois à plein traitement ; - deux mois à demi-traitement ;
- ✓ Après trois ans de services : - trois mois à plein traitement ; - trois mois à demi-traitement.

2.1.2 Congés de grave maladie

2.1.2.1 Attribution, renouvellement

L'agent contractuel de droit public en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, 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.

La procédure est identique pour tout renouvellement du congé de grave maladie. Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.

2.1.2.2 Détermination des droits

Quelle que soit la nature des affections qui les motivent, les périodes de congé de grave maladie s'ajoutent les unes aux autres dans la limite des droits. Cependant si elles sont séparées par des reprises de service d'une durée au moins égale à un an, l'agent contractuel de droit public retrouve l'intégralité de ses droits à congé de grave maladie.

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.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

2.1.2.3 Cas des agents admis au bénéfice d'une pension du régime général de la sécurité sociale

L'admission d'un agent contractuel de droit public, âgé de moins de soixante ans, au bénéfice d'une pension temporaire d'invalidité du régime général de la sécurité sociale ne modifie en aucune façon les droits de l'intéressé à congé de grave maladie. Le montant de la pension doit venir en déduction du montant du traitement à la charge de La Poste.

Toutefois, la majoration pour tierce personne versée par la caisse d'affiliation à l'agent classé dans le 3^{ème} groupe d'invalides ne doit pas être prise en compte pour le calcul des salaires versés par La Poste.

L'agent contractuel de droit public, âgé de plus de soixante ans, admis au bénéfice d'une pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale, concédée au titre de l'inaptitude au travail, peut bénéficier du congé pour grave maladie dans la limite de ses droits et au plus tard jusqu'à son soixante cinquième anniversaire. Toutefois, le code de la sécurité sociale prévoit la suspension de la pension vieillesse lorsque les revenus professionnels du pensionné dépassent 50% du montant du salaire minimum de croissance calculé sur la base de 520 heures (article R. 352-2 du code de la sécurité sociale). Il convient donc d'en aviser l'intéressé.

2.1.3 Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'agent contractuel de droit public en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (et éventuellement de rechute), d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, nonobstant les dispositions de l'article L. 433-2 du livre IV du code de la sécurité sociale, les indemnités journalières sont portées par La Poste au montant du plein traitement :

- ✓ pendant deux mois après deux ans de services ;
- ✓ pendant trois mois après trois ans de services.

La durée des services requise pour bénéficier du plein traitement est appréciée dans les conditions fixées au point 2.1.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies par La Poste que l'agent soit à temps partiel ou à temps complet.

2.1.4 Congé maternité, paternité et adoption

L'agent contractuel de droit public en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

2.2 SITUATION DE L'AGENT SANS DROIT A CONGE REMUNERE

L'agent contractuel de droit public qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

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

✓ en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ; 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 placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'un congé de maternité, paternité ou adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

2.3 SITUATION DE L'AGENT LORS DE LA REPRISE D'ACTIVITE

La réintégration d'un agent contractuel de droit public à l'expiration d'un congé pour raison de santé ou d'un congé de maternité, paternité ou adoption est subordonnée à la constatation de son aptitude physique à la reprise suivant les dispositions applicables aux fonctionnaires. Ainsi, pour les agents contractuels de droit public bénéficiaires d'un congé de grave maladie, il est nécessaire de recueillir l'avis du médecin spécialiste et du comité médical ainsi que, le cas échéant, celle du médecin de prévention pour définir les modalités de cette reprise.

A l'expiration d'une période de moins de six mois de congé de maladie, la reprise de fonctions s'effectue sans formalité particulière, le chef de service ayant cependant la possibilité de faire passer à l'agent un examen médical de contrôle.

En revanche, toute demande de prolongation de congé de maladie au-delà de six mois doit obligatoirement être soumise pour avis au comité médical.

2.3.1 Situation de l'agent apte à reprendre ses fonctions

L'agent contractuel de droit public physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, ou d'adoption est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. S'agissant de la reprise après un congé de paternité, elle s'effectue sur l'emploi précédemment occupé.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

2.3.2 Situation de l'agent inapte à reprendre ses fonctions

2.3.2.1 Agent temporairement inapte

Lorsqu'à l'issue d'une période rémunérée de congé pour raison de santé, l'agent qui n'est pas apte à reprendre ses fonctions, est maintenu dans cette situation, jusqu'à éventuellement épuisement de ses droits à congé rémunéré.

L'agent contractuel de droit public temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année.

Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical (médecin agréé ou comité médical) que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'un congé de maternité, paternité ou adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ce congé sans traitement, l'agent contractuel de droit public physiquement apte à reprendre son service est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Toutefois, lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel de droit public ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

2.3.2.2 Agent définitivement inapte

L'agent contractuel de droit public définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, ou de maternité, de paternité ou d'adoption ou d'un congé sans traitement pour raison de santé est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Remarques :

Il convient de s'efforcer dans toute la mesure du possible de proposer aux agents contractuels de droit public dont l'inaptitude partielle a été constatée, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à leur état de santé ou

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

de procéder à une adaptation de leur poste de travail en vue de leur réemploi sur ce poste.

L'application de telles mesures est particulièrement nécessaire lorsque l'inaptitude de l'agent résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Il est rappelé à cet égard que le reclassement a été érigé en principe général du droit par le Conseil d'Etat dans son arrêt n°227868, CCI Meurthe et Moselle, du 2 octobre 2002. Ce principe oblige l'employeur à reclasser un agent atteint de manière définitive et constatée par un médecin, d'une inaptitude à exercer son emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement. Dans ce cadre, pour les agents contractuels de droit public inaptes, les modalités de reclassement par la commission 3R leur sont donc applicables.

A cet égard, il est précisé que les crédits du fonds de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peuvent être sollicités en vue d'une adaptation du poste, en vertu de l'article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2.3.3 Rémunération durant les congés de maladie

Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail.

Si la durée d'utilisation quotidienne de l'agent varie d'un jour à l'autre, il convient, lorsque l'utilisation le jour de l'arrêt de travail est disproportionnée par rapport aux utilisations antérieures et que cette situation est défavorable à l'agent, de tenir compte d'une moyenne calculée sur la base de la rémunération perçue pendant le mois précédant l'arrêt de travail et du nombre de jours d'utilisation.

De plus, l'agent contractuel de droit public qui bénéficie d'un congé pour accident du travail, pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il avait travaillé à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans le délais de deux mois avant la fin de la période à temps partiel.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

2.3.3.1 Le principe de la déduction des indemnités journalières du traitement

L'agent contractuel de droit public doit communiquer à son NOD le montant des prestations en espèces (indemnités journalières : IJ) ou des pensions de vieillesse allouées pour incapacité physique par les caisses de sécurité sociale.

Le NOD peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les services gestionnaires sont en conséquence invités à rappeler à leurs agents contractuels de droit public les règles applicables en matière de rémunération des congés pour raison de santé (notamment que les prestations en espèces et les pensions de vieillesse versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par La Poste durant les congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou de congé maternité, paternité ou adoption) et à les inciter à leur transmettre rapidement les décomptes des IJ perçues.

2.3.3.2 La réduction du traitement versé par La Poste en cas de réduction des IJ par la CPAM

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale, les prestations en espèces versées par le régime général sont diminuées, le traitement versé par La Poste en cas de congé maladie et de congé de grave maladie est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En effet, l'article D. 323-2 du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L. 321-2 et R. 321-2 du même code, « le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 % ».

2.3.3.3 La déduction des prestations en espèces du maintien de traitement

Les prestations en espèces versées en application du code de la sécurité sociale en matière de maladie, maternité, adoption, invalidité, couverture du congé paternité et accident du travail et les pensions vieillesse allouées en cas d'incapacité au travail après 60 ans, sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par La Poste durant le congé de maladie ou de grave maladie ou du congé pour accident ou maladie professionnelle, maternité ou adoption lorsqu'elles lui sont inférieures ou égales.

2.4 CONTROLE DES CONGES DE MALADIE

Durant les six premiers mois de congé, les chefs de service ont, à tout moment, la possibilité d'effectuer un contrôle par un médecin agréé de La Poste et de consulter le comité médical.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Après plus de six mois consécutifs de congé de maladie, toute demande de prolongation de congé ou de reprise de service est obligatoirement soumise, pour avis, au comité médical.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.

En ce qui concerne le congé de grave maladie, le Comité Médical Supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.

2.5 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Etant affiliés au régime général de sécurité sociale, les agents contractuels de droit public bénéficient de plein droit du dispositif du temps partiel thérapeutique mis en place pour les salariés du secteur privé.

Les agents contractuels de droit public désirant reprendre leur service à temps partiel thérapeutique, car remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le code de la sécurité sociale, doivent donc demander, d'une part, l'autorisation de travailler à temps partiel à leur entité et, d'autre part, le maintien des indemnités journalières à la caisse primaire d'assurance maladie dont ils relèvent, en lui transmettant un certificat médical mentionnant l'intérêt thérapeutique d'une reprise de travail à temps partiel.

3. ABSENCES ET CONGES NON REMUNERES

Pour le calcul de la durée des services exigée pour l'ouverture des droits à congés ou absences, l'ancienneté est calculée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été conclu.

Sont prises en compte toutes les journées de travail ainsi que les périodes assimilées à des périodes d'activité telles que définies au point 2.1.

3.1 CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent contractuel de droit public, employé depuis au moins trois ans de manière continue, peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Pour en bénéficier, l'agent contractuel de droit public sollicite par écrit l'octroi de ce congé. Il doit formuler sa demande au moins deux mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à son responsable.

Il ne doit pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création ou reprise d'une 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 pour convenances personnelles.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Ce congé pour convenances personnelles est désormais accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années. La demande de renouvellement doit également être formulée deux mois avant la date d'expiration de la période en cours par lettre recommandée avec avis de réception.

Trois mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, l'agent doit formuler par lettre recommandée avec avis de réception une demande à être réemployé au terme du congé pour convenances personnelles. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues dans ce cas.

3.2 CONGE PARENTAL

3.2.1 Bénéficiaires

L'agent contractuel de droit public, employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, bénéficie de droit d'un congé parental sur demande.

Ce congé est attribué :

- ✓ soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- ✓ soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

3.2.2 Conditions et durée

La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois de congé parental, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent, 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.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un 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 adopté 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 au foyer de l'enfant.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus, et, qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

3.2.3 Situation de l'agent durant le congé

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

La Poste peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent 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 y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

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.

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

3.2.4 Reprise de service

Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle opéré par La Poste, l'agent physiquement apte et qui réunit les conditions requises est réemployé sur son précédent emploi sous réserve des nécessités de service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

3.3 DEPLACEMENT DANS LES DOM-TOM OU A L'ETRANGER EN VUE DE L'ADOPTION

L'agent contractuel de droit public 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 droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément.

L'agent doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à son responsable, au moins deux semaines avant son départ, du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Il a le droit de reprendre son activité dans le cas où il interrompt son congé avant la date prévue.

3.4 CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS FAMILIALES

L'agent contractuel de droit public 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 pour :

- ✓ Elever un enfant âgé de moins de huit ans, ou 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 ;
- ✓ 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 contractuel de droit public.

A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte, est réemployé sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée avec avis de réception au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

3.5 CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Les conditions d'octroi de ce congé ont été définies par la circulaire du 17 juillet 2006 (BRH 2006, Doc RH78).

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

3.6 CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

L'agent contractuel de droit public a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à son service, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par son service de la demande 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. Dans ce dernier cas, l'agent informe son responsable de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

3.7 CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

L'agent contractuel de droit public peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création ou la reprise d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée au responsable hiérarchique par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé.

Trois mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, l'agent doit formuler par lettre recommandée avec avis de réception une demande à être réemployé au terme du congé pour création ou reprise d'une entreprise. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues dans ce cas.

S'agissant du congé pour convenances personnelles et du congé pour création d'entreprise, il appartient, au NOD, au préalable de veiller à la compatibilité du projet de création d'entreprise au regard des dispositions déontologiques en vigueur (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique) et notamment



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

de saisir le cas échéant la commission de déontologie du projet de création d'entreprise ou d'exercice d'une autre activité.

3.8 LE CONGE POUR MANDAT ELECTIF OU L'EXERCICE DE FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT

L'agent contractuel de droit public appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre élu de l'Assemblée nationale, 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.

Durant ce congé de droit l'agent ne perçoit aucune rémunération de La Poste.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

3.9 LE CONGE POUR ACTIVITES MILITAIRES

3.9.1 Période d'instruction obligatoire

L'agent contractuel de droit public qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pendant la durée de cette période.

3.9.2 Réserve opérationnelle

Les conditions d'exercice d'une activité dans la réserve opérationnelle ont été définies par la circulaire du 12 septembre 2005 (BRH 2005, Doc RH86)

3.10 LE CONGE SANS TRAITEMENT POUR RAISONS DE FAMILLE

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel de droit public peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

3.11 LA REPRISE D'ACTIVITE A LA POSTE

3.11.1 Principe

L'agent contractuel de droit public est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue des congés accordés suivants :



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

- ✓ Congé de présence parentale ;
- ✓ Congé sans traitement pour raisons familiales ;
- ✓ Congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- ✓ Congé sans traitement pour raisons de famille (quinze jours par an) ;
- ✓ Congé pour convenances personnelles ;
- ✓ Congé pour activités militaires (réserve opérationnelle, instruction opérationnelle).

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation précédente.

Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel de droit public bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération. L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre.

Par ailleurs, le réemploi après les congés suivants :

- ✓ Congé pour convenances personnelles ;
- ✓ Congé pour création ou reprise d'une entreprise ;
- ✓ Congé pour raisons familiales d'une durée supérieure à un an.

est subordonné à une demande présentée par l'agent qui doit respecter un délai de prévenance qui peut être de un mois (congé sans traitement pour raisons familiales d'une durée supérieure à un an) à trois mois pour les deux autres types de congé.

En l'absence d'une telle demande, l'intéressé est considéré comme démissionnaire. Le non respect de cette formalité ne peut être opposé à l'intéressé si celui-ci ignorait les démarches qui lui incombent. Il convient donc de les rappeler clairement, dans toute notification d'acceptation de congé assortie d'une telle clause pour la réintégration.

3.11.2 Impossibilité de réemploi

En cas d'impossibilité de réemploi, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue :

- ✓ d'un congé de présence parentale ;
- ✓ d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- ✓ d'un congé pour formation professionnelle ;
- ✓ d'un congé sans traitement pour raisons familiales ;

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

- ✓ d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois ;
- ✓ et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.

sont licenciés et admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement dans les conditions définies ci-après, au point 8.

4. ABSENCES ET CONGES REMUNERES

4.1 CONGES ANNUELS

L'agent contractuel de droit public en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de son employeur, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

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

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.

4.2 CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

Il convient de se reporter aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en matière de formation professionnelle continue (circulaire du 16 juin 2005 BRH 2005, RH49) ainsi qu'aux dispositions réglementaires relatives au congé de formation professionnelle (CFP) des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste (circulaire du 25 octobre 2005 BRH 2005, RH107)

4.3 CONGES POUR FORMATION SYNDICALE

L'agent contractuel de droit public en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

4.4 CONGES POUR FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE

L'agent contractuel de droit public en activité peut bénéficier d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1418 du 29 décembre 1961, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

5. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL

Il convient de se reporter aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en matière d'exercice des fonctions à temps partiel (circulaire du 23 juin 2005 BRH 2005 RH48).

Par ailleurs, des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel de droit public 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, soit :

- ✓ aux travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ aux 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 ;
- ✓ aux 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 ;
- ✓ aux anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- ✓ aux titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ✓ aux titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ aux titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le médecin de prévention est appelé à apprécier la situation de travail de l'agent au regard de son état de santé et de sa résistance physique. Il est par ailleurs habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel de droit public, 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, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

6. MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le décret du 12 mars 2007 ouvre à ces agents le bénéfice de la mise à disposition et d'un congé de mobilité.

6.1 MISE A DISPOSITION

La définition de la mise à disposition est identique à celle des fonctionnaires : « 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. »

Ce dispositif a pour objet de faciliter la mobilité des agents employés sur des contrats à durée indéterminée.

6.1.1 Conditions de mise à disposition

Seul, l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition. Cette mise à disposition intervient dans le cadre d'une convention conclue entre La Poste et l'administration d'accueil qui peut s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires dans les conditions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

6.1.2 Modalités de mise à disposition

Le régime de la mise à disposition des agents contractuels de droit public est identique à celui prévu à l'égard des fonctionnaires.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret du 17 janvier 1986, relatif aux agents non titulaires de l'Etat et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. La Poste, employeur d'origine, exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

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.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- ✓ Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- ✓ Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- ✓ Des organisations internationales intergouvernementales ;
- ✓ D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec La Poste.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre La Poste (NOD 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 fixe également la durée de la mise à disposition et prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La mise à disposition donne lieu à remboursement, dont les modalités sont prévues par la convention de mise à disposition. Il peut être dérogé à cette règle :

- ✓ Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- ✓ Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

6.1.3 Durée de la mise à disposition

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.

6.1.4 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 La Poste 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 le NOD 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.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

6.2 CONGE DE MOBILITE

Ce nouveau type de congé permet à l'agent contractuel de droit public d'être recruté par une autre administration, tout en conservant, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

6.2.1 Conditions d'ouverture du congé de mobilité

L'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité. L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre décharge La Poste est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois

6.2.2 Durée et renouvellement du 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.

Le renouvellement du congé doit être sollicité par l'agent au moins 2 mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

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

6.2.3 Fin du congé de mobilité

La demande de réemploi doit être formulée par l'agent, auprès de son NOD d'origine, au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent contractuel de droit public est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Suivant les nécessités de service, la réutilisation a lieu sur le même emploi ou occupation précédente. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

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.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

7. SUSPENSION ET DISCIPLINE

7.1 SUSPENSION DE FONCTION

Le décret du 12 mars 2007 visé en référence de la présente circulaire introduit la suspension de fonction.

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire qui permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave, un manquement à ses obligations professionnelles ou une infraction pénale de droit commun.

L'agent contractuel de droit public suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel de droit public qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

7.2 ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels de droit public sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois;
- 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable (voir infra point 8).

7.3 PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent contractuel de droit public, l'autorité ayant délégation de pouvoir peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise.

Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline, et doit avoir été informé de la possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Conformément aux termes de l'article 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, l'agent contractuel de droit public à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a en effet droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

En outre, les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Enfin, aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

8. FIN DES FONCTIONS – LICENCIEMENT

Le licenciement est la rupture, à l'initiative de La Poste, du contrat conclu avec un agent contractuel de droit public.

8.1 PROCEDURE DE LICENCIEMENT

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

Cet entretien permet au responsable hiérarchique de faire connaître dans un délai raisonnable les arguments sur lesquels il entend fonder la procédure de licenciement et à l'intéressé de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et après avis de la commission consultative paritaire compétente lors d'un licenciement disciplinaire.

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.

8.2 PREAVIS

L'agent recruté pour une durée indéterminée et licencié a droit à un préavis qui est de :

- ✓ Un mois pour celui qui a au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- ✓ Deux mois pour celui qui a au moins deux ans de services.

Il est rappelé que le préavis non effectué ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de préavis.



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement :

- ✓ Pour motif disciplinaire ;
- ✓ Après congé sans traitement pour maladie, maternité, paternité ou adoption ;
- ✓ Après tout type de congés ou absences (congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, paternité, adoption, congé non rémunérés pour raisons familiales...), dès lors que l'agent est reconnu inapte à la reprise de ses activités.

8.2.1 Situation pendant le préavis

Pendant la durée du préavis, l'agent doit exercer normalement ses fonctions mais il est autorisé à s'absenter une journée par semaine afin de rechercher un emploi.

Cette autorisation d'absence est accordée pendant une durée maximale d'un mois si la période de préavis est supérieure à cette durée.

L'agent qui a retrouvé un emploi pendant la période de préavis peut quitter son service avant l'expiration de cette période, sans être privé de ses droits éventuels à indemnité de licenciement. Dans ce cas, la date d'effet du licenciement est fixée au jour du départ de l'intéressé.

8.2.2 Préavis et congés annuels

La période de préavis de licenciement ne peut pas se confondre avec celle du congé annuel.

En conséquence, un préavis notifié pendant un congé annuel ne commence à courir qu'au terme de ce congé ; de même, lorsqu'un congé annuel est accordé pendant la période de préavis, le cours de celui-ci est suspendu pendant la durée du congé annuel et reprend pour la durée du préavis restant à courir, à l'expiration du congé.

Remarques : Agent démissionnaire

L'agent contractuel de droit public doit informer La Poste de son intention de démissionner par lettre recommandée avec avis de réception. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée ci-dessus.

S'agissant des agents qui ne se manifestent pas au terme :

- ✓ d'un congé sans traitement pour raisons familiales ;
- ✓ d'un congé pour convenances personnelles ;
- ✓ d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.

Il est souhaitable que l'intention de démissionner soit formalisée par l'agent.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

8.3 GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

8.4 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée.

8.4.1 Versement de l'indemnité en cas de licenciement.

Le licenciement peut intervenir au cours de l'exercice des fonctions ou lorsque l'agent physiquement apte n'a pas pu être réintégré à l'issue d'un congé.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnité de licenciement est versée en cas de non réemploi, à l'issue des congés suivants :

- ✓ Tous les congés pour raison de santé rémunérés ou non (maladie, grave maladie accident du travail, maladie professionnelle) ;
- ✓ Le congé de maternité ou adoption ;
- ✓ Le congé parental, congé de présence parentale ;
- ✓ Une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- ✓ Le congé pour formation professionnelle ;
- ✓ Le congé sans traitement pour raisons familiales ;
- ✓ Le congé pour exercice d'un mandat électif dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

- ✓ Le congé pour élever un enfant lorsque sa durée n'a pas excédé un mois.

Par ailleurs, l'indemnité de licenciement est aussi versée lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique.

8.4.2 Cas d'interdiction de verser l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement n'est pas versée dans les cas suivants si l'intéressé:

- ✓ Démissionne
- ✓ Est fonctionnaire détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension civile, c'est à dire un emploi de contractuel
- ✓ Retrouve un emploi dans le secteur public
- ✓ Est licencié à titre de sanction disciplinaire
- ✓ A atteint l'âge de soixante ans et justifie 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.

8.4.3 Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale 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 horaires pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires, telles que le commissionnement. Par contre elle comprend le complément Poste, l'indemnité d'attente de reclassement et l'indemnité de résidence.

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 qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

En cas de licenciement après un congé sans traitement, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie ci dessus.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie précédemment pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

D'une manière générale il convient d'appliquer la formule ci-après :

$$I = ([A * R] / 2) + ([B * R] / 3) \text{ avec la limite } \leq 12R$$

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

I = indemnité de licenciement

R = dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement et telle que définie ci-dessus. Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = l'ancienneté décomptée par année, inférieure ou égale à 12

B = l'ancienneté décomptée par année, à partir de la 13ème année

Toute période supérieure ou égale à 6 mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté à temps incomplet ou autorisé à travailler à temps partiel.

Ex :

Cas 1 : dernière rémunération nette = 1200€ - ancienneté = 16 ans

$$I = [(1200 \times 12) / 2] + [(1200 \times 4) / 3] = 8\ 800\text{€}$$

Cas 2 : dernière rémunération nette = 960€ pour une utilisation à 80%

Ancienneté = 3 ans à 80% puis 4 ans à 100% et 5 ans à 50%

Salaire rétabli à temps complet = $960\text{€} \times 100 / 80 = 1200\text{€}$

$$I = [(3 \times 0,80 \times 1200) / 2] + [(4 \times 1200) / 2] + [(5 \times 0,50 \times 1200) / 2] = 5\ 340\text{€}$$

Le montant de l'indemnité de licenciement est réduit en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : elle est réduite de moitié

8.4.4 Ancienneté et décompte des services

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat a été conclu, et tel que défini au point 2, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une pension autre que celle du régime général de sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général 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 effectué.

8.4.5 Modalités de versement

L'indemnité est versée en une seule fois.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

9. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)

Lorsqu'ils sont admis au bénéfice du dispositif de la cessation progressive d'activité, les agents contractuels de droit public sont régis par les dispositions applicables à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif.

Les dispositions applicables ont été définies par la circulaire du 5 avril 2004 (BRH 2004, RH 15)

Les conditions de travail de la cessation progressive d'activité ne sont plus limitées au mi-temps.

En outre, la date de fin de la cessation progressive d'activité n'est plus obligatoirement fixée à soixante ans. Les agents peuvent poursuivre leur activité dans cette position au delà de la date de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, et jusqu'à ce qu'ils justifient d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir la liquidation de leur retraite au taux plein, sans toutefois dépasser la limite d'âge.

10. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus de prise en charge de la gestion administrative des agents contractuels de droit public, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues en la matière.

A cet égard, toute notification d'une décision, acceptation ou refus d'un congé, d'une autorisation de travailler à temps partiel, sanction disciplinaire...doit indiquer les voies de recours éventuellement ouvertes aux intéressés (recours gracieux, hiérarchiques et contentieux, contestation devant le comité médical ou le comité médical supérieur...) ainsi que les délais impartis.