

## Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Dispositions en vigueur au 24 mars 2014	Dispositions en vigueur à compter du 6 novembre 2014	Observations SRH
<b>Titre Ier : Dispositions générales.</b>		
<p><b>Titre</b> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels 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</p>	<p><b>Titre</b> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels 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</p>	<p>Sans changement à la publication du décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986</p>
<p><b>Article 1er</b> Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public recrutés par l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée en vertu des 2°, 3° et 6° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies ou 6 septies de la même loi. Elles s'appliquent aux agents recrutés dans les conditions prévues à l'article 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et à ceux recrutés sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000. Elles s'appliquent également aux agents recrutés dans les conditions prévues respectivement à l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article L. 1224-3 du code du travail. Elles ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.</p>	<p><b>Article 1er</b> Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public recrutés par l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée en vertu des 2°, 3° et 6° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies ou 6 septies de la même loi. Elles s'appliquent aux agents recrutés dans les conditions prévues à l'article 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et à ceux recrutés sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000. Elles s'appliquent également aux agents recrutés dans les conditions prévues respectivement à l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article L. 1224-3 du code du travail. Elles ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.</p>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : Pour ce qui concerne le MCC, les fondements de recrutement au titre de la loi du 11 janvier 1984 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- article 3-2° : recrutement des agents des EP dérogatoires,</li> <li>- article 4-1° : absence de corps</li> <li>- article 4-2° : emplois de catégorie A</li> <li>- article 6 : besoin permanent sur un temps incomplet</li> <li>- 6 bis : CDIsation</li> <li>- 6 ter : portabilité CDI (expérimentation)</li> <li>- 6 quater : remplacement d'un agent temporairement absent</li> <li>- 6 quinquies : vacance d'un emploi en attente de la nomination d'un fonctionnaire</li> <li>- 6 sexies : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité</li> <li>- 6 septies : transfert d'activité</li> </ul> <p>Cet article ne précise plus que le décret de 86 s'applique aux agents, reconnus travailleurs handicapés, recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984. Les dispositions du décret n°95-979 du 25 août 1995 (dont l'article 11 précise les articles du décret 86-83 applicables) suffisent à régir ces contrats.</p> <p>En revanche, comme précédemment cet article indique que le décret ne régit pas les engagements des personnes recrutées pour effectuer une tâche précise comme, par exemple, les architectes-conseil (article A614-1 du code de l'urbanisme), les conservateurs des antiquités et objets d'art (décret du 19 octobre 1971), les collaborateurs extérieurs (décret du 16 janvier 2004) ou les agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation (décret du 5 mars 2010).</p>

<p><b>Article 1-1</b></p> <p>I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.</p> <p>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.</p> <p>II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux obligations suivantes :</p> <p>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 ;</p> <p>2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.</p>	<p><b>Article 1-1</b></p> <p>I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.</p> <p>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.</p> <p>II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux obligations suivantes :</p> <p>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 ;</p> <p>2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 1-2</b></p> <p>Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.</p> <p>Lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.</p> <p>Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.</p> <p>Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.</p> <p>Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.</p> <p>Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.</p> <p>Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité.</p>	<p><b>Article 1-2</b></p> <p>Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.</p> <p>Lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.</p> <p>Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, <b>au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical</b> et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. <b>L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.</b></p> <p>Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.</p> <p>Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.</p> <p>Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.</p> <p>Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre</p>	<p>Extension des cas où la CCP est saisie (à rapprocher de l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non titulaires des services et de certains établissements du ministère de la culture et de la communication, notamment son article 24) :</p> <p>=&gt; pour avis en cas de non renouvellement d'un contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;</p> <p>=&gt; pour information des motifs qui empêchent le reclassement d'un agent : inapte à l'exercice de ses fonctions (3° art. 17) ou dont l'emploi est supprimé, transformé ou va être occupé par un fonctionnaire ou à qui une modification substantielle de son contrat est proposée (art. 45).</p>

	dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité.	
<p><b>Article 1-3</b> 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 1-4.</p>	<p><b>Article 1-3</b> Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.</p>	<p>Détermination de critères de rémunération et fixation des conditions de sa réévaluation selon que l'agent est en CDD ou en CDI.</p> <p style="text-align: center;"><b>ATTENTION</b></p> <p>L'article 18 du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 précise que : "Pour les contrats en cours à la date de publication du présent décret [soit le 5 novembre 2014], les périodes sous contrat antérieures à cette date sont prises en compte pour le calcul de la durée de trois ans prévue à l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret".</p>
<p><b>Article 1-4</b> I. — Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. Cet entretien porte principalement sur les points suivants : 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ; 3° La manière de servir de l'agent ; 4° Les acquis de son expérience professionnelle ; 5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ; 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ; 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. II — Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier. III. — L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.</p>	<p><b>Article 1-4</b> I. — Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. Cet entretien porte principalement sur les points suivants : 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ; 3° La manière de servir de l'agent ; 4° Les acquis de son expérience professionnelle ; 5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ; 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ; 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. II — Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier. III. — L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.</p>	<p>Sans changement</p> <p>L'arrêté MCC du 7 novembre 2014 pris en application du IV étend aux agents contractuels relevant du ministère de la culture (T2 + T3) les modalités de l'évaluation annuelle des fonctionnaires, à l'exception des agents qui exercent des fonctions d'enseignement.</p>

<p>L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.</p> <p>L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.</p> <p>IV. — Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels. Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.</p> <p>V. — Par dérogation aux dispositions du présent article, la valeur professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions identiques à celles des fonctionnaires relevant d'un corps qui n'est pas soumis aux dispositions du chapitre Ier du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est appréciée dans des conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ces agents contractuels.</p>	<p>L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.</p> <p>L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.</p> <p>IV. — Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels. Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.</p> <p>V. — Par dérogation aux dispositions du présent article, la valeur professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions identiques à celles des fonctionnaires relevant d'un corps qui n'est pas soumis aux dispositions du chapitre Ier du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est appréciée dans des conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ces agents contractuels.</p>	
<p><b>Article 2</b></p> <p>La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires visés à l'article 1er du présent décret.</p> <p>Les agents non titulaires :</p> <p>1° 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 ;</p> <p>2° Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur ;</p> <p>3° 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 ;</p> <p>4° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L. 755-10 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'incapacité au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux</p>	<p><b>Article 2</b></p> <p>La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels visés à l'article 1er du présent décret.</p> <p>Les agents contractuels :</p> <p>1° 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 ;</p> <p>2° Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur ;</p> <p>3° 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 ;</p> <p>4° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L.755-10 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'incapacité au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux articles</p>	<p>Sans changement</p>

<p>articles 12 à 15.  Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration 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 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.</p>	<p>12 à 15.  Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration 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 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.</p>	
---	--	--

## Titre II : Modalités de recrutement.

<p><b>Article 3</b> Aucun agent contractuel ne peut être engagé :</p> <p>1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ; ;</p> <p>2° Le cas échéant :</p> <p>a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;</p> <p>b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;</p> <p>c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.</p> <p>A cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;</p> <p>3° Si, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;</p> <p>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.</p> <p>5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 44-1 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;</p> <p>6° Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.</p> <p>La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.</p> <p>Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.</p> <p>Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 13, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.</p> <p>Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.</p>	<p><b>Article 3</b> Aucun agent contractuel ne peut être engagé :</p> <p>1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ; ;</p> <p>2° Le cas échéant :</p> <p>a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;</p> <p>b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;</p> <p>c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.</p> <p>A cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;</p> <p>3° Si, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;</p> <p>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.</p> <p>5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 44-1 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;</p> <p>6° Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.</p> <p>La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.</p> <p>Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.</p> <p>Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 13, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.</p> <p>Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p><b>Rappel</b> : cet article ouvre la possibilité de recruter un agent apatride et détaille les condamnations de justice infligées à l'agent qui rendent son recrutement ou la continuité du contrat impossible (cf. article 45-1).</p> <p>Le 5° impose à l'agent recruté l'obligation de fournir à son employeur public les certificats de travail établis par d'autres employeurs publics.</p>
<p><b>Article 3-1</b> Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.</p>	<p><b>Article 3-1</b> Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p><b>Rappel</b> : cet article reprend l'interdiction de recrutement indiquée dans l'article 5 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</p>

<p><b>Article 4</b> L'agent contractuel est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi. Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement. Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du présent décret.</p>	<p><b>Article 4</b> L'agent contractuel est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi. Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement. Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du présent décret.</p>	<p>Sans changement</p> <p>La circulaire FP du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat précise que pour les contrats :</p> <p>=&gt; <b>6 quater</b>, le contrat doit indiquer le motif précis du recrutement et, notamment, mentionner le nom de la personne remplacée. Par nature, les fonctions confiées à l'agent recruté dans ce cadre correspondent aux missions (contenu et niveau) de l'agent remplacé ;</p> <p>=&gt; <b>6 quinquies</b>, l'existence et le renouvellement du contrat sont conditionnés au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire. Ils doivent donc être précédés de la publication d'un avis de vacance de l'emploi à pourvoir et être justifiés par l'impossibilité de pourvoir l'emploi par un titulaire. De la même manière, les fonctions confiées à l'agent recruté dans ce cadre correspondent à l'emploi (missions et niveau) dont la vacance a fait l'objet d'une publicité.</p> <p><b>Rappel</b> : cet article détaille les mentions qui doivent être portées sur les contrats de travail ainsi que les documents et informations qui doivent être portées à la connaissance du contractant. Le respect de ces dispositions réglementaires suppose de clairement identifier le besoin de recrutement auquel répond le recrutement. En application de l'article 43 du décret n°2014-364 du 21 mars 2014, les contrats en cours à cette date ont été complétés de ces mentions obligatoires comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les CDD ont ou ont été seront complétés à l'occasion de leur renouvellement ;</li> <li>- les CDI ont été complétés dans un délai maximal de 6 mois à la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, soit le 24 septembre 2014 au plus tard.</li> </ul>
<p><b>Article 5</b> En cas de renouvellement du contrat conclu en application de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'article 45 ci-après est applicable.</p>	<p><b>Article 5</b> En cas de renouvellement du contrat conclu en application de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'article 45 ci-après est applicable.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 6</b> Abrogé</p>	<p><b>Article 6</b> Abrogé</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 7</b> Pour l'application de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;</li> <li>- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.</li> </ul>	<p><b>Article 7</b> Pour l'application de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;</li> <li>- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.</li> </ul>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : les durées d'emploi dans le cadre de contrats conclus pour répondre à accroissement d'activité sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il s'agit d'un accroissement saisonnier d'activité, le besoin peut être pourvu pendant 6 mois sur une période de référence de 12 mois,</li> <li>- s'il s'agit d'un accroissement temporaire d'activité, le besoin peut être pourvu pendant 12 mois sur une période de référence de 18 mois.</li> </ul> <p>Ces contrats peuvent donc être renouvelés, pour exercer les mêmes fonctions et répondre au même besoin, sans qu'il y</p>

<p><b>Article 8</b>  Dans les autres cas, le contrat ou l'engagement peut être à durée indéterminée, sauf dans les situations suivantes :  - sous réserve de l'alinéa ci-dessous, lorsque la réglementation applicable aux agents contractuels qui ont refusé leur titularisation ou les stipulations du contrat qu'ils avaient souscrit avant ce refus prévoient un recrutement à durée déterminée.  Dans ce cas, lorsque le contrat ou l'engagement de ces agents a été renouvelé au moins une fois depuis le contrat ou l'engagement initial, les intéressés sont réputés être employés pour une durée indéterminée ;  - lorsque le poste confié à un agent non titulaire en application des articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa) et 5 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée présente, de par sa nature, un caractère temporaire.  Dans ce cas, le contrat ou l'engagement prévoit la date à laquelle il prendra fin. Si à cette date le contrat ou l'engagement est renouvelé, il est réputé être à durée indéterminée, sauf stipulation ou disposition contraire expresse.</p>	<p><b>Article 8</b>  Dans les autres cas, le contrat ou l'engagement peut être à durée indéterminée, sauf dans les situations suivantes :  - sous réserve de l'alinéa ci-dessous, lorsque la réglementation applicable aux agents contractuels qui ont refusé leur titularisation ou les stipulations du contrat qu'ils avaient souscrit avant ce refus prévoient un recrutement à durée déterminée.  Dans ce cas, lorsque le contrat ou l'engagement de ces agents a été renouvelé au moins une fois depuis le contrat ou l'engagement initial, les intéressés sont réputés être employés pour une durée indéterminée ;  - lorsque le poste confié à un agent non titulaire en application des articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa) et 5 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée présente, de par sa nature, un caractère temporaire.  Dans ce cas, le contrat ou l'engagement prévoit la date à laquelle il prendra fin. Si à cette date le contrat ou l'engagement est renouvelé, il est réputé être à durée indéterminée, sauf stipulation ou disposition contraire expresse.</p>	<p>ait nécessairement continuité entre les périodes de travail.</p> <p>Sans changement</p>
<p><b>Article 9</b>  Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat.</p>	<p><b>Article 9</b>  Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.  Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.  La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :  - de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;  - d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;  - deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;  - de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;  - de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.  La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.  La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.  Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.  Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.  Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.  Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII.</p>	<p>Encadrement de la période d'essai par la définition de sa finalité et de sa durée, fixée selon la durée du contrat. La durée peut être de 1 jour par semaine de contrat dans la limite de :  - 3 semaines pour les contrats de moins de 6 mois  - 1 mois pour les contrats de moins de 1 an  - 2 mois pour les contrats de moins de 2 ans  - 3 mois pour les contrats de plus de 2 ans  - 4 mois pour les CDI</p> <p>Le contrat ne peut être assorti d'une période d'essai lorsqu'il est renouvelé ou conclu pour exercer des fonctions antérieurement occupées.</p> <p>La rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son échéance est qualifiée de licenciement. A ce titre, la décision doit être précédée d'un entretien préalable et, si elle intervient pendant la période d'essai, doit également être motivée.</p> <p>En revanche, ce licenciement n'est pas soumis à un délai de préavis (art. 46), ne donne pas lieu au versement d'indemnités de licenciement (titre XII) et n'est pas soumis à l'avis de la CCP (art.1-2).</p>

### Titre III : Congé annuel, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et congé de représentation.

<p><b>Article 10</b> I.-L'agent contractuel 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 titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 susvisé. II.-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 l'administration, 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 / 10 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.</p>	<p><b>Article 10</b> I.-L'agent contractuel 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 titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 susvisé. II.-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 l'administration <b>en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels</b>, 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 / 10 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.</p>	<p>Précision sur les situations qui permettent l'octroi d'une indemnité compensatrice de congés annuels en cohérence avec l'article 3 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat applicable aux agents contractuels : <i>"Le calendrier des congés [...] est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels"</i>.</p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1.</p>
<p><b>Article 11</b> L'agent contractuel 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 ; - 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 ; - d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics ; - d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.</p>	<p><b>Article 11</b> L'agent contractuel 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 ; - 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 ; - d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics ; - d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.</p>	<p>Sans changement</p> <p>Ces congés bénéficient des dispositions des articles 28 et 31-1.</p>

## Titre IV : Congés pour raison de santé.

<p><b>Article 12</b> L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :</p> <p>Après quatre mois de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un mois à plein traitement ;</li> <li>- un mois à demi-traitement ;</li> </ul> <p>Après deux ans de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deux mois à plein traitement ;</li> <li>- deux mois à demi-traitement ;</li> </ul> <p>Après trois ans de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trois mois à plein traitement ;</li> <li>- trois mois à demi-traitement.</li> </ul>	<p><b>Article 12</b> L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :</p> <p>Après quatre mois de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un mois à plein traitement ;</li> <li>- un mois à demi-traitement ;</li> </ul> <p>Après deux ans de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deux mois à plein traitement ;</li> <li>- deux mois à demi-traitement ;</li> </ul> <p>Après trois ans de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trois mois à plein traitement ;</li> <li>- trois mois à demi-traitement.</li> </ul>	<p>Sans changement</p> <p>L'octroi d'une période de CMO (même après 6 mois consécutifs) n'est pas réglementairement soumis à l'avis du comité médical. Seul l'est l'octroi du CGM (cf. art 13).</p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1.</p>
<p><b>Article 13</b> L'agent contractuel 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.</p> <p>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.</p>	<p><b>Article 13</b> L'agent contractuel en activité 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.</p> <p>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.</p>	<p>Sans changement</p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1.</p> <p>Commentaire du dernier alinéa : pour ouvrir le droit à un nouveau CGM, seule la condition de reprise d'une année est exigée. La condition d'épuisement du droit à CGM (3 ans ne l'est pas). Cette pratique résulte d'une volonté de parallélisme avec les fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie dès lors qu'ils ont repris l'exercice de leurs fonctions pendant 1 an quelle qu'ait été la durée de leur précédent CLM (dernier alinéa art. 34-3° de la loi du 11 janvier 1984).</p> <p>Rappel : la suppression de la notion d'emploi continu est en cohérence avec les dispositions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 qui indiquent que « Les services accomplis de manière discontinuée sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois ». Cette mention est également supprimée dans les articles 19, 20, 34.</p>
<p><b>Article 14</b> L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 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.</p> <p>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 l'administration au montant du plein traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;</li> <li>- pendant deux mois après deux ans de services ;</li> <li>- pendant trois mois après trois ans de services.</li> </ul> <p>A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont</p>	<p><b>Article 14</b> L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 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.</p> <p>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 l'administration au montant du plein traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;</li> <li>- pendant deux mois après deux ans de services ;</li> <li>- pendant trois mois après trois ans de services.</li> </ul> <p>A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont</p>	<p>Sans changement</p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1.</p>

<p>servies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;</li> <li>- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.</li> </ul>	<p>servies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;</li> <li>- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.</li> </ul>	
<p><b>Article 15</b> L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant 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.</p>	<p><b>Article 15</b> L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant 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.</p>	<p>Sans changement</p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1.</p>
<p><b>Article 16</b> L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.</li> </ul> <p>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 des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p>	<p><b>Article 16</b> L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de maladie, <del>soit</del> placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. <del>soit licencié si l'incapacité de travail est permanente</del> Les dispositions du 3° de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente ;</li> <li>- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.</li> </ul> <p>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 des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p>	<p>Sans changement sur le fond : à l'issue du congés de maladie rémunérés,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'agent dans l'incapacité temporaire de reprendre ses fonctions bénéficie d'un congé de maladie sans rémunération ; l'octroi d'une période de congé maladie n'est pas réglementairement soumise à l'avis du comité médical sauf si la pathologie relève d'un CGM (idem art. 12) ;</li> <li>- l'agent dans l'incapacité permanente de reprendre ses fonctions est licencié</li> </ul> <p>Il convient toutefois de tenir compte de l'évolution du 3° de l'article 17.</p>
<p><b>Article 17</b> 1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. 2° L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption 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 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 des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé. A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié. A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée 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. 3° L'agent contractuel définitivement inapte pour raison de santé à reprendre</p>	<p><b>Article 17</b> 1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. 2° L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption 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 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 des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé. A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié <b>selon les modalités fixées au 3° du même article.</b> A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée 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. <b>3° A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de</b></p>	<p>Formalisation du droit au reclassement des agents contractuels, principe général du droit (PGD) reconnu par la jurisprudence (+ art. 45-5).</p> <p>L'article 17 ne traite pas de la procédure du <b>licenciement de l'agent inapte à l'exercice de tout emploi</b> car, par nature, il ne peut bénéficier d'un reclassement. Dans ce cas, la procédure est de droit commun (cf. titre IX chapitre II).</p> <p>L'article 17 distingue les situations suivantes :</p> <p><b>1°/ l'agent apte</b> à reprendre ses fonctions après un CMO (art. 12), CGM (art. 13), congé de maladie professionnelle (art. 14) ou de maternité, paternité, adoption (art.15) est réemployé dans les conditions de droit commun (art. 32).</p> <p><b>2°/ l'agent inapte temporairement</b> à l'issue d'un congé (art. 12, 13, 14 et 15) l'agent peut bénéficier d'un congé de maladie "supplémentaire". Ce congé n'est pas rémunéré et est octroyé dans les conditions d'octroi du CMO (cf. art. 12) pour une période maximale de 12 + 6 mois.</p> <p>Si l'agent est apte, à l'issue de ce congé de maladie, il est réemployé dans les conditions de droit commun. Toutefois, lorsque l'agent a bénéficié d'un congé d'une durée égale ou supérieure à 1 an, il doit faire une demande de réemploi en LAR au moins 1 mois avant l'échéance dudit congé. Le cas</p>

<p>ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.</p> <p>4° 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.</p>	<p>maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.</p> <p>a) Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;</p> <p>b) Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46. Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b ;</p> <p>c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI ;</p> <p>d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;</p> <p>e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p>	<p>échéant, il sera considéré comme démissionnaire.</p> <p>A l'issue de ce congé de maladie sans rémunération, si l'avis médical conclut à une inaptitude temporaire l'agent peut être licencié, selon la procédure décrite au 3° ci-dessous. En effet, du fait de l'épuisement de ses droits à congés de maladie c'est la seule possibilité en termes de situation administrative.</p> <p><b>3°/ Licenciement de l'agent inapte à l'exercice de ses fonctions</b> : lorsque l'agent est définitivement inapte à l'occupation de son emploi (qu'il ait ou non épuisé tous ses droits à congés de maladie), il peut bénéficier d'une procédure de reclassement. Il ne pourra être licencié que si celle-ci n'aboutit pas. Les étapes de la procédure sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration de la décision de licenciement : entretien préalable + CCP. En outre, l'agent doit être invité à consulter son dossier individuel et son dossier médical (cf. art. 17-5°)</li> <li>- la notification de la décision de licenciement doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement dans un délai correspondant à la moitié du préavis ;</li> <li>- si l'agent demande un reclassement, l'offre de reclassement doit être écrite et précise. Elle se fait sur un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent et ses compétences professionnelles, le cas échéant, avec son accord, sur un emploi de catégorie inférieure ; toutefois, le texte ne prévoit pas, dans ce cas le maintien de rémunération à titre personnel (qui est possible pour les fonctionnaires en application de l'article 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires). En effet, le reclassement donne naissance à un nouveau contrat dont la rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article 1-3 du présent décret ;</li> <li>- si, à l'échéance du préavis, un emploi ne peut être proposé à l'agent qui a demandé son reclassement, l'administration le place en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois. Ce congé maintient le lien contractuel mais suspend l'exécution du contrat de travail ; la date d'effet du licenciement est reportée ;</li> <li>- si le reclassement est impossible à l'échéance du congé sans traitement ou si l'agent refuse l'emploi proposé, l'agent est licencié ;</li> <li>- à la demande de l'agent, le préavis de licenciement ou le congé sans traitement peuvent être interrompus entraînant ainsi son licenciement immédiat.</li> </ul> <p>La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyens (CE 11 juillet 2011, n°328049). Pendant la durée du congé sans rémunération pour reclassement l'agent inapte temporairement peut prétendre aux allocations chômage car il est considéré comme involontairement privé de son emploi (CAA Paris du 23 juin 2005, n°01PA01214).</p>
---	--	--

	<p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p> <p>4° 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.</p> <p>5° Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.</p>	<p>Le congé sans traitement "reclassement" ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1.</p> <p>4°/ sans changement</p> <p>5°/ cf. ci-dessus</p>
<p><b>Article 18</b> Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle et, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessous, pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail. Pour ces congés, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. Pour l'application de l'article 13, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.</p>	<p><b>Article 18</b> Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle et, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessous, pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail. Pour ces congés, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée. Pour l'application de l'article 13, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.</p>	<p>Affirmation que la saisine du comité médical ne reporte pas l'échéance du CDD.</p>

## Titre V : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

### Article 19

I. - L'agent contractuel et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il 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 qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de recrutement .

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, 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.

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, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant 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 deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. — La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental 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.

### Article 19

I. - L'agent contractuel et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un **congé parental**. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il 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 qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de recrutement .

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, 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.

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, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant 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 deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. — La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental 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.

### Sans changement

**Rappel** : cet article ouvre aux agents contractuels le bénéfice de prise en compte de la durée du congé parental pour certains avantages liés à l'ancienneté, à l'instar des fonctionnaires (cf. article 54 de la loi du 11 janvier 1984) :

- la totalité de la première année de congé parental est considérée comme du service effectif,
- au delà de sa première année, la moitié de la durée du congé parental est considérée comme du service effectif.

La durée du congé parental est prise en compte partiellement dans l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne. Si l'agent est lauréat, elle sera aussi prise en compte pour son classement lors de sa nomination dans le corps.

Cette assimilation compte également pour les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération de l'agent dans les conditions fixées par le contrat ou les textes applicables.

En revanche, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 *bis* de la loi du 11 janvier 1984.

<p>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.</p> <p>V. - Au terme du congé parental de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. 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.</p> <p>Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.</p> <p>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.</p> <p>Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.</p>	<p>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.</p> <p>V. - Au terme du congé parental de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. 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.</p> <p>Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.</p> <p>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.</p> <p>Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.</p>	
<p><b>Article 19 bis</b></p> <p>L'agent contractuel 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.</p> <p>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.</p> <p>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>	<p><b>Article 19 bis</b></p> <p>L'agent contractuel 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'<b>adoption</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 : la durée du congé sans rémunération pour adoption n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que dans le calcul de l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne, son classement lors de sa nomination dans un corps, les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération.</p>
<p><b>Article 19 ter</b></p> <p>II.-L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.</p> <p>Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p>II.-L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :</p> <p>1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;</p> <p>2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;</p> <p>3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>III.-Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.</p> <p>IV.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est</p>	<p><b>Article 19 ter</b></p> <p>I.-L'agent contractuel en activité a droit à un congé de <b>solidarité familiale</b> lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.</p> <p>Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p>II.-L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :</p> <p>1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;</p> <p>2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;</p> <p>3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>III.-Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.</p> <p>IV.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1 : la durée du congé de solidarité familiale est prise en compte dans l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne. Si l'agent est lauréat, elle sera aussi prise en compte pour son classement lors de sa nomination dans le corps. Cette assimilation compte également pour les droits liés à la formation et à l'évolution de la rémunération de l'agent dans les conditions fixées par le contrat ou les textes applicables.</p> <p>En revanche, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984.</p> <p><b>Rappel</b> : les agents contractuels ont des droits comparables à ceux dont bénéficient les fonctionnaires (cf. 34-9° de la loi du 11 janvier 1984) : assimilation du congé de présence parentale à une durée de service effectif. Toutefois, pour les agents contractuels, le texte induit un versement automatique de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie contrairement aux fonctionnaires qui doivent en faire la demande expresse en application de l'article 4 du décret</p>

versée à l'agent.	versée à l'agent.	n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires.
<p><b>Article 20</b> L'agent contractuel depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.</p> <p>Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.</p>	<p><b>Article 20</b> L'agent contractuel depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un <b>congé sans rémunération</b> :</p> <p>1° Pour <b>élever un enfant âgé de moins de huit ans</b>, 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 ;</p> <p>2° Pour <b>suivre son conjoint</b> 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.</p> <p>Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.</p> <p>Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 : la durée du congé sans rémunération n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que dans le calcul de l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne, son classement lors de sa nomination dans un corps, les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération.</p> <p><b>Rappel</b> : les agents contractuels ont des droits comparables aux fonctionnaires bénéficiant, pour les mêmes raisons, d'une disponibilité de droit en application de l'article 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat. Comme pour les fonctionnaires, la durée maximale du congé sans rémunération octroyé pour raison familiale correspond à la durée de la période où l'agent remplit les conditions pour en bénéficier.</p> <p>En termes de procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 mois avant le début du congé (sauf urgence) l'agent doit faire sa demande de congé</li> <li>- 3 mois avant l'échéance de la période du congé, l'agent doit faire une demande de réemploi ou de renouvellement du congé (cf. article 24)</li> </ul>
<p><b>Article 20 bis</b> I. - L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.</p> <p>Ce congé est accordé de droit à l'agent 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.</p> <p>La demande de bénéfice du droit à 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.</p> <p>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 ouverts 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.</p> <p>La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.</p> <p>Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la</p>	<p><b>Article 20 bis</b> I. - L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un <b>congé de présence parentale</b>. Ce congé est non rémunéré.</p> <p>Ce congé est accordé de droit à l'agent 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.</p> <p>La demande de bénéfice du droit à 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.</p> <p>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 ouverts 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.</p> <p>La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.</p> <p>Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1 : la durée du congé de présence parentale est prise en compte dans l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne. Si l'agent est lauréat, elle sera aussi prise en compte pour son classement lors de sa nomination dans le corps.</p> <p>Cette assimilation compte également pour les droits liés à la formation et à l'évolution de la rémunération de l'agent dans les conditions fixées par le contrat ou les textes applicables.</p> <p>En revanche, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984.</p> <p><b>Rappel</b> : les agents contractuels ont des droits comparables à ceux dont bénéficient les fonctionnaires (cf. article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- congé de présence parentale accordé de droit,</li> <li>- assimilation du congé de présence parentale à une durée de service effectif.</li> </ul>

<p>pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à 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 à congé.</p> <p>Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent 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.</p> <p>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 à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.</p> <p>Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.</p> <p>II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité 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.</p> <p>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.</p> <p>III. - L'autorité 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.</p> <p>IV. - Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.</p> <p>V. - L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33.</p>	<p>pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à 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 à congé.</p> <p>Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent 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.</p> <p>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 à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.</p> <p>Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.</p> <p>II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité 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.</p> <p>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.</p> <p>III. - L'autorité 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.</p> <p>IV. - Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.</p> <p>V. - L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33.</p>	
<p><b>Article 21</b> Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.</p>	<p><b>Article 21</b> Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de <b>quinze jours par an</b>.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1 : la durée du congé sans rémunération est prise en compte dans l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne. Si l'agent est lauréat, elle sera aussi prise en compte pour son classement lors de sa nomination dans le corps. Cette assimilation compte également pour les droits liés à la formation et à l'évolution de la rémunération de l'agent dans les conditions fixées par le contrat ou les textes applicables.</p> <p>En revanche, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984.</p>

<p><b>Article 22</b> L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.</p>	<p><b>Article 22</b> L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour <b>convenances personnelles</b>, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 : la durée du congé pour convenances personnelles n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que dans le calcul de l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne, son classement lors de sa nomination dans un corps, les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération.</p> <p><b>Rappel</b> : seuls les CDI peuvent bénéficier d'un congé pour convenances personnelles. Les agents contractuels ont des droits comparables à ceux dont bénéficient les fonctionnaires (cf. article 44-b du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat) : les CDI peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles d'une durée maximale de 10 ans sur l'ensemble de leur "carrière". L'impossibilité d'accorder ce congé aux agents qui auraient bénéficié précédemment d'un congé pour création d'entreprise ou de formation demeure. Cet article précise en outre la procédure de demande ; celle-ci est identique aux demandes de congé parental (article 19), de congé pour raisons familiales (article 20) ou de congé pour création d'entreprise (article 23).</p>
<p><b>Article 23</b> L'agent contractuel peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création 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 adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception .</p>	<p><b>Article 23</b> L'agent contractuel peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la <b>création d'une entreprise</b> s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception .</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 : la durée du congé pour création d'entreprise n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que dans le calcul de l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne, son classement lors de sa nomination dans un corps, les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération.</p> <p><b>Rappel</b> : cohérence avec les dispositions relatives à d'autres congés, cet article fixe les délais de demande d'un congé pour création d'entreprise qui s'imposent à l'agent.</p>

<p><b>Article 24</b></p> <p>I. — Pour les congés faisant l'objet des articles 20, 22 et 23, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>II. — Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à l'article 32.</p> <p>Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.</p> <p>III. — L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au I, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à l'article 32.</p> <p>Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'article 32 s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.</p>	<p><b>Article 24</b></p> <p>I. — Pour les congés faisant l'objet des articles 20, 22 et 23, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>II. — Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à l'article 32.</p> <p>Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.</p> <p>III. — L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au I, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à l'article 32.</p> <p>Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'article 32 s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Elle prévoit notamment les conditions de demande anticipée de réemploi et crée, pour l'administration <u>une obligation d'information</u> en cas d'absence de demande de réemploi.</p> <p><b>Rappel</b> : Cet article régit avec précision la fin des congés pour raisons familiales (article 20), pour convenances personnelles (article 22) et pour création d'entreprise (article 23).</p>
---	---	--

## Titre VI : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.

<p><b>Article 25</b> L'agent contractuel 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. Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, 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.</p>	<p><b>Article 25</b> L'agent contractuel 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. Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, 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.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 : la durée du congé pour exercice d'un mandat n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que dans le calcul de l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne, son classement lors de sa nomination dans un corps, les droits liés à la formation, aux congés et à l'évolution de la rémunération.</p>
<p><b>Article 26</b> L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période. L'agent contractuel 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 contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre 1er de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période. Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.</p>	<p><b>Article 26</b> L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période. L'agent contractuel 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 contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre 1er de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période. Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.</p>	<p><b>Sans changement</b></p> <p>Ce congé bénéficie des dispositions des articles 28 et 31-1 : l'assimilation du congé pour service national ou activité de réserve à une durée de service effectif.</p> <p>En revanche, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984.</p>

## VII : Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté.

<p><b>Article 27</b> Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.</p>	<p><b>Article 27</b> Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 28</b> I. — Les congés prévus aux articles 10,11,12,13,14,15,19 ter, 20 bis, 21 et 26 [annuels, formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, de représentation, de maladie ordinaire et de grave maladie liés à un accident du travail ou pas, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de solidarité familiale, de présence parentale, pour raison de famille de 15 jours, obligations du services national] sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V [congrés annuels, formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, de représentation, congés pour raison de santé, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles] et au travail à temps partiel. Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. II. — Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12,14,15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé. III. — Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.</p>	<p><b>Article 28</b> I. — Les congés prévus aux articles 10,11,12,13,14,15,19 ter, 20 bis, 21 et 26 [annuels, formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, de représentation, de maladie ordinaire et de grave maladie liés à un accident du travail ou pas, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de solidarité familiale, de présence parentale, pour raison de famille de 15 jours, obligations du services national] sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V [congrés annuels, formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, de représentation, congés pour raison de santé, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles] et au travail à temps partiel. Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. II. — Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12,14,15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé. III. — Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.</p>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : en référence à l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 sont comptabilisés les services qui répondent à deux "critères" cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ils doivent avoir été effectués auprès d'un même employeur ;</li> <li>- il ne doit pas y avoir une interruption entre 2 contrats de travail d'une durée supérieure à 4 mois.</li> </ul> <p><b>I/</b> l'ouverture de droits à congés et au temps partiel entrent dans le calcul de la durée de service requise le congé de solidarité familiale (article 19 ter), le congé de présence parentale (article 20 bis), le congé pour raison de famille de 15 jours (article 21), les périodes de service militaire et de réserve (article 26).</p> <p>En revanche, la durée des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles [congré parental, congré pour adoption en DOM, congé de solidarité familiale, congés sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint muté, congé de présence parentale, congé pour raisons familiales 15 jours, congé pour convenances personnelles, congé pour création d'entreprise] n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984.</p> <p><b>II/</b> <u>La réponse à un besoin temporaire passe par des contrats fondés soit sur le 6 quater (remplacement d'un agent absent), le quinquies (attente nomination d'un fonctionnaire) ou le 6 sexies (besoin saisonnier, accroissement temporaire d'activité).</u> Pour l'octroi des CMO, CMO pour accident du travail, congés de maternité, paternité et adoption, tous les services sont comptabilisés même si il y a plusieurs fondements de recrutements successifs. En revanche, pour les autres congés, seuls sont comptabilisés les services effectués au titre d'un seul et même fondement.</p> <p><b>III/</b> <u>La réponse à un besoin permanent passe par des contrats fondés soit sur le 4-1 (pas de corps), le 4-2 (emploi catégorie A) ou le 6 (temps incomplet).</u> Pour l'octroi de tous les congés (rémunérés ou pas) tous les services publics sont comptabilisés tous les services sont comptabilisés même si</p>

		il y a plusieurs fondements de recrutements successifs.
<b>Article 28-1</b> Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail, 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 des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.	<b>Article 28-1</b> Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail, 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 des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.	Sans changement
<b>Article 29</b> Abrogé	<b>Article 29</b> Abrogé	Sans changement
<b>Article 30</b> Abrogé	<b>Article 30</b> Abrogé	Sans changement
<b>Article 31</b> Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière.	<b>Article 31</b> Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière.	Sans changement
<b>Article 31-1</b> La durée des congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.	<b>Article 31-1</b> La durée des congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.	Sans changement  <b>Rappel</b> : Cet article simplifie l'assimilation de certaines périodes de congés à des périodes de service effectif (cf. tableau ci-dessous).  La durée des congés annuels, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raisons de santé, de solidarité familiale, de présence parentale, pour raison de famille de 15 jours, service militaire et réserve est prise en compte dans l'ancienneté requise pour se présenter à un concours interne. Si l'agent est lauréat, elle sera aussi prise en compte pour son classement lors de sa nomination dans le corps. Cette assimilation compte également pour les droits liés à la formation et à l'évolution de la rémunération de l'agent dans les conditions fixées par le contrat ou les textes applicables.  En revanche, pour les congés de solidarité familiale, de présence parentale ou pour raison de famille de 15 jours, cette durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI en application de l'article 6 <i>bis</i> de la loi du 11 janvier 1984.

## Prise en compte des périodes de congés - Synthèse

La durée des congés ci-dessous peut être prise en compte pour l'ouverture des droits suivants ⇒	Article 31-1					Article 28			
	Cédésiation 6 bis	Admission à concourir en interne	Classement dans un corps	Formation	Réévaluation rémunération	Congés annuels + article 11	Congés pour raisons de santé	Congés sans rémunération	Temps partiel
Congés annuels (article 10)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé pour formation syndicale (article 11)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 11)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé de formation professionnelle (article 11)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé de représentation (article 11)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé de maladie (article 12)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé de grave maladie (article 13)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption (article 15)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé sans traitement - reclassement ou réemploi (article 17-3° ; article 45-5)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé parental (article 19)	-	X*	X*	X*	X*	X*	X*	X*	-
Congé pour adoption DOM (article 19 bis)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé de solidarité familiale (article 19 ter)	-	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint (article 20)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé de présence parentale (article 20 bis)	-	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé sans rémunération 15 jours (article 21)	-	X	X	X	X	X	X	X	X
Congé pour convenances personnelles (article 22)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé pour création d'entreprise (article 23)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandat électif (article 25)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Service national (article 26)	-	X	X	X	X	X	X	X	X
Fonctionnaire stagiaire, Péna (article 33-3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* Conformément aux dispositions de l'article 19, prise en compte partielle : "la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes".

## Titre VIII : Condition de réemploi.

<p><b>Article 32</b> A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p>	<p><b>Article 32</b> A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 33</b> Les cas de réemploi des agents contractuels prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.</p>	<p><b>Article 33</b> Les cas de réemploi des agents contractuels prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.</p>	<p>Sans changement</p>

## Titre VIII bis : Mobilité.

<p><b>Article 33-1</b> I.-L'agent contractuel 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 : 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ; 2° 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 ; 3° Des organisations internationales intergouvernementales ; 4° 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 l'administration d'origine. 5° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; 6° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle : 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ; 2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger. La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention</p>	<p><b>Article 33-1</b> I.-L'agent contractuel 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 : 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ; 2° 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 ; 3° Des organisations internationales intergouvernementales ; 4° 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 l'administration d'origine. 5° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; 6° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle : 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ; 2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger. La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention</p>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : les cas de mise à disposition des agents contractuels ainsi que de la durée des mises à disposition sont étendus. Cet article impose de rédiger plus précisément les conventions de MAD.</p>
---	---	--

<p>passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.</p> <p>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.</p> <p>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 dix ans.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>VII.-Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.</p>	<p>passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.</p> <p>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.</p> <p>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 dix ans.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>VII.-Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.</p>	
<p><b>Article 33-2</b> L'agent contractuel 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 32 et 33. 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.</p>	<p><b>Article 33-2</b> L'agent contractuel 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 32 et 33. 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.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 33-3</b> L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.</p>	<p><b>Article 33-3</b> L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.</p>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : nouvelle situation de congé qui permet de placer les agents contractuels dans une situation comparable aux fonctionnaires (cf. article 14-10° du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat qui régit le détachement du fonctionnaire en qualité de fonctionnaire stagiaire ou pour suivre une préparation concours).</p>

<p>Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.</p> <p>Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.</p> <p>Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 32. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.</p>	<p>Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.</p> <p>Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.</p> <p>Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 32. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.</p>	<p>Ce congé sans rémunération est octroyé sans conditions d'ancienneté aux agents contractuels qui, lauréats d'un concours administratif, sont nommés fonctionnaires-stagiaires ou sont admis à suivre une préparation aux concours administratifs (type Péna).</p>
---	---	---

### Titre IX : Travail à temps partiel.

<p><b>Article 34</b></p> <p>L'agent contractuel en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au présent titre.</p> <p>Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.</p> <p>La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.</p> <p>Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ni supérieure à 90 %. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante : (Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40.</p> <p>Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.</p>	<p><b>Article 34</b></p> <p>L'agent contractuel en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au présent titre.</p> <p>Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.</p> <p>La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.</p> <p>Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ni supérieure à 90 %. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante : (Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40.</p> <p>Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.</p>	<p>Sans changement</p>
--	--	------------------------

<p><b>Article 34 bis</b> L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %,60 %,70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agents contractuels :</p> <p>1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;</p> <p>2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;</p> <p>3° Pour donner des soins à leur 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 ;</p> <p>4° Pour créer ou reprendre une entreprise, dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.</p> <p>Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.</p> <p>Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.</p> <p>L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :</p> <p>1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80 %. La rémunération est alors calculée</p>	<p><b>Article 34 bis</b> L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %,60 %,70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agents contractuels :</p> <p>1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;</p> <p>2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;</p> <p>3° Pour donner des soins à leur 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 ;</p> <p>4° Pour créer ou reprendre une entreprise, dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.</p> <p>Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.</p> <p>Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.</p> <p>L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :</p> <p>1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.</p> <p>La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80 %. La rémunération est alors calculée</p>	<p>Sans changement</p>
--	--	------------------------

dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret.	dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret.	
<b>Article 35 (abrogé)</b>	<b>Article 35 (abrogé)</b>	Sans changement
<p><b>Article 36</b> L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.</p> <p>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 des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, 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.</p> <p>Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.</p> <p>Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.</p> <p>Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.</p> <p>A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.</p> <p>Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.</p> <p>Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement.</p>	<p><b>Article 36</b> L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.</p> <p>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 des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, 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.</p> <p>Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.</p> <p>Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.</p> <p>Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.</p> <p>A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.</p> <p>Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.</p> <p>Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement.</p>	Sans changement
<p><b>Article 37</b> Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.</p> <p>Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.</p>	<p><b>Article 37</b> Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.</p> <p>Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.</p>	Sans changement

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent.	Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent.	
<b>Article 38 (abrogé)</b>	<b>Article 38 (abrogé)</b>	Sans changement
<b>Article 39</b> L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret. Toutefois, dans le cas des services représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes. La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.	<b>Article 39</b> L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret. Toutefois, dans le cas des services représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes. La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.	Sans changement
<b>Article 40</b> Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat. L'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du présent décret. L'agent contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou 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 travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à l'article 34 ci-dessus. 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 les délais prévus à l'article 36 ci-dessus. 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.	<b>Article 40</b> Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat. L'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du présent décret. L'agent contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou 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 travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à l'article 34 ci-dessus. 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 les délais prévus à l'article 36 ci-dessus. 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.	Sans changement  <b>Rappel</b> : Cet article permet d'accorder aux agents contractuels des droits comparables à ceux dont bénéficient les fonctionnaires (cf. article 38 de la loi du 11 janvier 1984). En complément de l'article 33-1, ces dispositions indiquent que les services effectués à temps partiel (par assimilation ou pas) sont considérés comme étant effectué à temps plein.
<b>Article 40-1</b> I.-Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 34 à 40 du présent décret peuvent être autorisés à assurer un service à temps partiel annualisé dans les conditions prévues par le décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat, selon les modalités définies au II. II.-Les agents contractuels perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée selon les principes définis à l'article 39 du présent décret en fonction	<b>Article 40-1</b> I.-Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 34 à 40 du présent décret peuvent être autorisés à assurer un service à temps partiel annualisé dans les conditions prévues par le décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat, selon les modalités définies au II. II.-Les agents contractuels perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée selon les principes définis à l'article 39 du présent décret en fonction du	Sans changement

du rapport entre la durée annuelle du service effectuée et de la durée résultant des obligations annuelles de service fixées en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.	rapport entre la durée annuelle du service effectuée et de la durée résultant des obligations annuelles de service fixées en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.	
<b>Article 41</b> Les familles dont les enfants bénéficient de la priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés conservent cette priorité au cas où les parents exercent leur activité à temps partiel dans le cadre du présent décret.	<b>Article 41</b> Les familles dont les enfants bénéficient de la priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés conservent cette priorité au cas où les parents exercent leur activité à temps partiel dans le cadre du présent décret.	Sans changement
<b>Article 42</b> Parmi les dispositions du présent titre, seuls l'article 37 et le premier alinéa de l'article 40 sont applicables à l'agent non titulaire recruté à temps incomplet. Toutefois, pour l'application du premier alinéa de l'article 40, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.	<b>Article 42</b> Parmi les dispositions du présent titre, seuls l'article 37 et le premier alinéa de l'article 40 sont applicables à l'agent non titulaire recruté à temps incomplet. Toutefois, pour l'application du premier alinéa de l'article 40, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.	Sans changement  Les agents à temps incomplet ne peuvent être autorisés à accomplir leur service dans le cadre d'un temps partiel.  En revanche, ils peuvent effectuer des heures supplémentaires (art. 37) et leur service à temps incomplet, dès lors qu'il est égal ou supérieur à 50%, est assimilé à du temps complet pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat (premier alinéa de l'art. 40).

<b>Titre IX bis : Cessation progressive d'activité</b>	Abrogé
<b>Titre IX ter : Cessation totale d'activité</b>	Abrogé

## Titre X : Suspension et discipline.

<p><b>Article 43</b> En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. L'agent contractuel 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 précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. L'agent contractuel 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.</p>	<p><b>Article 43</b> En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. L'agent contractuel 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 précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. L'agent contractuel 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.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 43-1</b> Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel 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.</p>	<p><b>Article 43-1</b> Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel 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.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 43-2</b> Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes : 1° L'avertissement ; 2° Le blâme ; 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ; 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.</p>	<p><b>Article 43-2</b> Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes : 1° L'avertissement ; 2° Le blâme ; 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ; 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 44</b> Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire. L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a 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. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.</p>	<p><b>Article 44</b> Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire. L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a 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. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.</p>	<p>Sans changement</p>

## Titre IX : Fin du contrat – Licenciement.

**ATTENTION !** les dispositions concernant le reclassement et le licenciement ne s'appliquent qu'à compter du 5 novembre 2014. En effet, l'article 18 du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 indique que "Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la publication du présent décret [soit avant le 5 novembre 2014] restent régies par les règles du décret du 17 janvier 1986 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret. Les procédures de reclassement mentionnées dans le décret du 17 janvier 1986 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées postérieurement à la date de publication du présent décret [soit après le 5 novembre 2014]".

<p><b>Article 44-1</b> A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :</p> <p>1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ; 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ; 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif</p>	<p><b>Article 44-1</b> A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :</p> <p>1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ; 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ; 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif</p>	<p>Sans changement</p> <p><b>Rappel</b> : disposition qui impose une obligation d'information à l'administration. Elle est à lien au 5° de l'article 3 du présent décret.</p>
<p><b>Chapitre Ier - Fin de contrat</b></p>		
<p><b>Article 45</b> Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;</li> <li>- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;</li> <li>- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;</li> <li>- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.</li> </ul> <p>Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.</p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a été renouvelé depuis lors.</p>	<p><b>Article 45</b> Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;</li> <li>- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;</li> <li>- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;</li> <li>- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. <del>Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.</del></li> </ul> <p><del>La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.</del></p> <p><del>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</del></p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a été renouvelé depuis lors.</p>	<p>Précision concernant le calcul des délais de prévenance : tous les contrats sont à prendre en compte, quels que soient leurs fondements, même s'il y a eu une interruption entre 2 contrats dès lors que la durée de celle-ci n'est pas supérieure à 4 mois.</p> <p>Par ailleurs, que l'administration envisage ou pas de renouveler le contrat, sa décision doit précéder d'un entretien avec l'agent lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comme précédemment, le renouvellement du contrat entraînerait son changement de nature (passage du CDD ou CDI en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984) ;</li> <li>- la durée d'emploi de l'agent (sous le même contrat ou des contrats successifs fondés sur les articles 4-1, 4-2 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984) est égale ou supérieure à 3 ans.</li> </ul>
	<p><b>Article 45-1</b> Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre</p>	<p>Lorsque l'agent ne remplit plus l'une des conditions nécessaires à son recrutement (1° et 6° de l'article 3), le contrat cesse sans préavis ni indemnité. Dans ce cas la rupture contractuelle n'est pas qualifiée de licenciement. A l'instar des fonctionnaires (art. 24 de la loi du 13 juillet</p>

	XII. Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret.	1983), l'agent peut demander son réemploi. Le réemploi est soumis à l'avis de la CCP.
	<b>Chapitre II - Licenciement</b>	
	<b>Article 45-2</b> L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.	Extension des garanties procédurales attachées aux décisions prises en considération de la personne en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : l'agent a également droit à la communication de toutes les pièces sur lesquelles l'administration fonde sa décision.
	<b>Article 45-3</b> Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants : 1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ; 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ; 3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; 4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 ; 5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.	Précision des différents motifs ou situations de licenciement, désormais au nombre de 10 (cf. synthèse ci-après).
	<b>Article 45-4</b> En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.	Possibilité de modifier de manière substantielles les conditions d'emploi de l'agent : réduction ou augmentation de la quotité de travail, changement du lieu de travail, changement de fonctions dès lors que les fonctions proposées sont compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent.  Si l'agent refuse le nouveau contrat résultant de ces modifications substantielles, la rupture contractuelle est qualifiée de licenciement (4° de l'article 45-3) bien qu'elle ne soit pas à l'initiative de l'administration mais de l'agent.
	<b>Article 45-5</b> I. - Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à	Lorsque l'administration envisage de <b>licencier un agent en fonctions</b> (à raison de la suppression ou transformation de son emploi, ou du recrutement d'un fonctionnaire sur son emploi), il peut bénéficier d'une <u>procédure de reclassement</u> . Il ne pourra être licencié que si celle-ci n'aboutit pas. Les étapes de la procédure sont : - élaboration de la décision de licenciement : entretien

	<p>durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.</p> <p>II. - Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. « Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.</p> <p>III. - En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II.</p> <p>IV. - Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>V. - Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p>	<p>préalable + CCP ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la notification de la décision de licenciement invite l'agent à présenter une demande de reclassement dans un délai correspondant à la moitié du préavis ;</li> <li>- si l'agent demande un reclassement, l'offre de reclassement doit être écrite et précise. Elle se fait sur un emploi compatible avec ses compétences professionnelles. Le cas échéant, avec son accord, elle peut se faire sur un emploi de catégorie inférieure ; toutefois, le texte ne prévoit pas, dans ce cas, le maintien de rémunération à titre personnel (qui est possible pour les fonctionnaires en application de l'article 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires). En effet, le reclassement donne naissance à un nouveau contrat dont la rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article 1-3 du présent décret ;</li> <li>- si l'agent refuse le reclassement proposé, il est licencié à l'échéance du préavis ;</li> <li>- si, à l'échéance du préavis, un emploi ne peut être proposé à l'agent qui a demandé son reclassement, l'administration le place en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois. Ce congé maintient le lien contractuel mais suspend l'exécution du contrat de travail ; la date d'effet du licenciement est reportée ;</li> <li>- si le reclassement est impossible à l'échéance du congé sans traitement ou si l'agent refuse l'emploi proposé, l'agent est licencié.</li> </ul> <p>La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyens (CE 11 juillet 2011, n°328049).</p> <p>A noter : une nouvelle procédure de reclassement ne pourra s'appliquer au contrat qui découlera du reclassement.</p> <p>Lorsque l'administration envisage de <b>licencier un agent qui ne peut être réemployé</b> (et était éloigné du service à raison d'un placement en congé sans rémunération, notamment le congé pour convenances personnelles ou le congé de mobilité). L'article 45-5 ne prévoit pas un droit au reclassement pour cette situation. Toutefois, l'agent tient de son droit à être réemployé dans les conditions permises par le service (cf. art. 32) et de la jurisprudence d'un <u>droit au maintien du lien contractuel</u>. De fait, à l'issue d'un congé sans rémunération pour raisons familiales ou personnelles ou de mobilité, "il peut être placé en congé sans rémunération de façon à ce que son employeur dispose d'un délai pour étudier d'autres possibilités d'affectation ; dans l'attente d'une solution, il lui appartient de mettre l'agent dans une situation régulière" (CAA Nantes du 21 février 1996, n°94NT00159).</p> <p>Contrairement au congé sans rémunération "reclassement" prévu au V de l'article 45-5, la durée de ce congé n'est pas encadrée (elle doit toutefois être raisonnable, cf. CAA Nantes</p>
--	--	---

		<p>du 21 février 1996) et il doit être octroyé avant l'engagement de la procédure de licenciement qui se déroule comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- demande de réemploi adressée à l'employeur dans les délais prescrits ;</li> <li>- si à l'échéance du congé pour raisons familiales ou personnelles ou de mobilité il ne peut être donné une suite favorable à la demande de réemploi, placement de l'agent en congé sans rémunération ;</li> <li>- si à l'échéance de ce congé, le réemploi s'avère impossible ou que l'agent refuse l'emploi proposé, engagement de la procédure de licenciement de droit commun ;</li> <li>- le congé sans rémunération sera nécessairement prolongé pendant la durée du préavis. En effet, pendant cette durée le lien contractuel n'est pas rompu et l'agent doit être placé dans une situation régulière.</li> </ul> <p><b>Dans les deux cas</b>, pendant la durée du congé sans rémunération l'agent peut prétendre aux allocations chômage car il est considéré comme involontairement privé de son emploi (CAA Paris du 23 juin 2005, n°01PA01214).</p> <p>Le congé sans traitement "reclassement/réemploi" ne bénéficie ni des dispositions de l'article 28 ni de celles de l'article 31-1 car pendant sa durée le contrat de travail est suspendu.</p>
<p><b>Article 46</b> L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;</li> <li>— un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;</li> <li>— deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.</li> </ul> <p>Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.</p> <p>Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 16 et 17 et au titre X, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.</p>	<p><b>Article 46</b> L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;</li> <li>— un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;</li> <li>— deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.</li> </ul> <p>Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.</p> <p><b>Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 9 et au titre X.</b></p>	<p>Précision indiquant que seuls les licenciements pendant une période d'essai (article 9) ou prononcé à titre de sanction disciplinaire (titre X) ne sont pas soumis au respect d'un délai de préavis.</p>

<p><b>Article 47</b> 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.</p>	<p><b>Article 47</b> Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.</p>	<p>Précisions sur la convocation et le déroulement de l'entretien préalable.</p>
	<p><b>Article 47-1</b> Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 et de l'entretien préalable prévu à l'article 47, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</p>	<p>Cet article n'impose pas d'ordre entre l'entretien préalable et la CCP. On peut toutefois en déduire que l'entretien devrait se dérouler après la CCP puisque le rôle de celle-ci est d'éclairer l'administration sur son projet de décision et que l'entretien est l'occasion de la présenter à l'intéressé. Dans tous les cas, la décision de licenciement n'est formalisée et notifiée qu'après ces deux étapes. La décision de licenciement ne peut pas être remise en mains propres.</p>
	<p><b>Article 47-2</b> La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47 en cas de licenciement d'un agent : 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ; 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ; 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail. Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.</p>	<p>Contrairement à l'article 47-1, cet article impose que la CCP soit réunie avant l'entretien préalable lorsque le licenciement d'un représentant du personnel est envisagé.</p>
<p><b>Article 48</b> L'agent contractuel informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1er ci-dessus. 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.</p>	<p><b>Article 48</b> L'agent contractuel informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1er ci-dessus. 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.</p>	<p>Sans changement</p>
<p><b>Article 49</b> Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état</p>	<p><b>Article 49</b> Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état</p>	<p>Sans changement</p>

<p>de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.</p> <p>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'intéressée 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'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.</p> <p>Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme 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.</p>	<p>de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.</p> <p>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'intéressée 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'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.</p> <p>Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme 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.</p>	
---	---	--

### Etapas de procédures des différents types de licenciement

Motif du licenciement	Obligation d'information sur le reclassement	Consultation dossier individuel	Consultation dossier médical	Consultation des autes pièces	Entretien préalable	CCP	Préavis	Congé sans rémunération (avant ou après le préavis)	Indemnités de licenciement
Préavis (art. 9)	-	-	-	-	X	-	-	-	-
Inaptitude à son emploi (3° art. 17)	-	X	X	-	X	X	X	X	X
Inaptitude à tout emploi	-	X	-	-	X	X	X	-	X
Disciplinaire (titre X)	-	X	-	-	X	X	-	-	-
Insuffisance professionnelle (art. 45-2)	-	X	-	X	X	X	X	-	X
Suppression du besoin ou de l'emploi (1° art. 45-3)	X	X	-	-	X	X	X	X	X
Transformation du besoin ou de l'emploi (2° art. 45-3)	X	X	-	-	X	X	X	X	X
Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi (3° art. 45-3)	X	X	-	-	X	X	X	X	X
Refus d'une modification substantielle (4° art. 45-3)	X	X	-	-	X	X	x	X	X
Impossibilité de réemploi (5° art. 45-3)	-	X	-	-	X	X	x	X	-

## Titre XII : Indemnité de licenciement.

<p><b>Article 50</b> Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.</p>	<p><b>Article 50</b> Abrogé</p>	
<p><b>Article 51</b> En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée : 1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ; 2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ; 3° Sous réserves des dispositions de l'article 33 du présent décret, aux 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 maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, 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 ; 4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique.</p>	<p><b>Article 51</b> En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat. L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.</p>	<p>Extension des cas où l'indemnité de licenciement est due : - licenciement d'un CDI - licenciement d'un CDD, hors période d'essai - licenciement d'un CDI ou CDD en cas de transfert d'activités vers une autre personne publique (art. 14 ter) - licenciement d'un CDI ou CDD en cas de transfert d'activités vers une personne privée (L. 1224-3-1 CT)</p>
<p><b>Article 52</b> Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il : 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ; 2° Retrouve 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° A atteint l'âge l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale 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 ; 4° Est démissionnaire de ses fonctions ;</p>	<p><b>Article 52</b> Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il : 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ; 2° Retrouve 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° A atteint l'âge l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale 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 ; 4° Est démissionnaire de ses fonctions ; 5° Est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5 ; 6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4.</p>	<p>Pas d'indemnité de licenciement lorsqu'il y a maintien du lien contractuel dans le cadre d'un nouveau contrat résultant du reclassement ou de l'acceptation par l'agent de la modification substantielle de ses conditions d'emploi.</p>
<p><b>Article 53</b> 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</p>	<p><b>Article 53</b> 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</p>	<p>Sans changement</p> <p>Le montant de la rémunération qui sert de base de calcul de l'indemnité correspond à celle effectivement versée pendant la période antérieure de référence. Le cas échéant, pour les agents travaillant à temps partiel ou en congé sans rémunération, il ne peut en aucun cas être ramené à ce qu'aurait perçu l'agent s'il avait travaillé à temps (cf. CE 30 juin 2014, n°369211).</p>

<p>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, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.</p> <p>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.</p>	<p>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, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Article 54</b></p> <p>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.</p> <p>En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.</p> <p>Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge</p> <p>Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.</p>	<p><b>Article 54</b></p> <p>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.</p> <p>En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.</p> <p>Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge</p> <p>Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.</p>	<p>Sans changement</p> <p>Le calcul de l'indemnité comprend 2 étapes :</p> <p>1) établissement de la base de calcul mentionnée à l'article 53 (= à la rémunération effectivement perçue le mois civil précédant la date d'effet du licenciement)</p> <p>2) application d'un coefficient à cette base : 1/2 pour les 12 premières années de lien contractuel puis 1/3 pour les années suivantes.</p> <p>Les années à prendre en compte résultent de l'application de l'article 55 ci-dessous.</p>
<p><b>Article 55</b></p> <p>L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé jusqu'à la date d'effet du licenciement compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.</p> <p>Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.</p>	<p><b>Article 55</b></p> <p>L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.</p> <p>Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.</p>	<p>Pour son calcul, l'ancienneté correspond à la durée du lien contractuel. Elle est décomptée à partir du 1<sup>er</sup> jour de l'établissement de ce lien, même si celui-ci résulte de contrats successifs et nonobstant les interruptions qui ont pu avoir lieu dès lors qu'elles ne sont pas supérieures à 2 mois ou qu'elles ne résultent pas de la démission de l'agent.</p> <p>Pour les agents à temps partiel, elle est proratisée.</p> <p>Sont "déduites" de ce calcul les périodes de congés sans rémunération suivants : maladie (art. 16 et 17), parental (art. 19), pour se rendre à l'étranger en vue d'une adoption (art. 19 bis), élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint (art. 20), pour convenances personnelles (art. 22), pour création d'entreprise (art. 23) et mandat électif (art. 25).</p> <p>Sont également déduites les périodes qui ont servies de référence au calcul d'une précédente indemnité de licenciement.</p>
<p><b>Article 56</b></p> <p>L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.</p>	<p><b>Article 56</b></p> <p>L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.</p>	<p>Sans changement</p>

## Titre XIII : Dispositions diverses.

<p><b>Article 56-1</b> 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 handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-3 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 contractuel, 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 qui nécessite la présence d'une tierce personne.</p>	<p><b>Article 56-1</b> 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 handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-3 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 contractuel, 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 qui nécessite la présence d'une tierce personne.</p>	<p>Sans changement</p>
--	--	------------------------

### Forme et notification des décisions administratives

**L'article R. 421-5 du code de justice administrative** impose qu'une décision administrative défavorable mentionne les voies et les délais de recours : *"Les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision"*. L'absence de cette mention ou une mention partielle ne fait pas courir les délais de recours contre la décision.

**L'article R. 312-12 du CJA** précise que *"Tous les litiges d'ordre individuel, y compris notamment ceux relatifs aux questions pécuniaires, intéressant les fonctionnaires ou agents de l'Etat [...] relèvent du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation du fonctionnaire ou agent que la décision attaquée concerne. Si cette décision prononce une nomination ou entraîne un changement d'affectation, la compétence est déterminée par le lieu de la nouvelle affectation. Si cette décision prononce une révocation, une admission à la retraite ou toute autre mesure entraînant une cessation d'activité, ou si elle concerne un ancien fonctionnaire ou agent, ou un fonctionnaire ou un agent sans affectation à la date où a été prise la décision attaquée, la compétence est déterminée par le lieu de la dernière affectation de ce fonctionnaire ou agent. Si cette décision a un caractère collectif (tels notamment les tableaux d'avancement, les listes d'aptitude, les procès-verbaux de jurys d'examens ou de concours, les nominations, promotions ou mutations présentant entre elles un lien de connexité) et si elle concerne des agents affectés ou des emplois situés dans le ressort de plusieurs tribunaux administratifs, l'affaire relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel siège l'auteur de la décision attaquée"*.

**L'article 4 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000** relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations indique que *"dans ses relations avec l'une des autorités administratives mentionnées à l'article 1er, toute personne a le droit de connaître le prénom, le nom, la qualité et l'adresse administratives de l'agent chargé d'instruire sa demande ou de traiter l'affaire qui la concerne ; ces éléments figurent sur les correspondances qui lui sont adressées. Si des motifs intéressant la sécurité publique ou la sécurité des personnes le justifient, l'anonymat de l'agent est respecté. Toute décision prise par l'une des autorités administratives mentionnées à l'article 1er comporte, outre la signature de son auteur, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci."* Ce principe est l'un des engagements obligatoires de la Charte Marianne. Le défaut de son respect peut entraîner l'annulation de la décision (ex. CE 15 novembre 2006, n°280424).

**Les articles 1er et 3 de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979** relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public imposent la motivation en droit de certaines décisions défavorables. Toutefois, en application des dispositions du décret n°2008-1281 du 8 décembre 2008 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires, cette motivation ne peut s'appuyer que sur des circulaires qui ont fait l'objet d'une publication.

**Envoi en lettre avec accusé de réception (LAR).** De manière générale, il est recommandé d'adresser en LAR toute décision susceptible d'être contestée par son destinataire. La décision ou le courrier l'accompagnant doivent mentionner le n° du recommandé. Le feuillet *"preuve de distribution"* doit être précieusement conservé dans le dossier lorsque la poste le retourne. En effet, il découle de la jurisprudence que la notification est effectuée lorsque la délivrance de la décision est établie. Tel est le cas, lorsque le préposé de la poste, conformément à la réglementation en vigueur, dépose un avis d'instance informant le destinataire que le pli est à sa disposition au bureau de poste (CE 7 mars 2014, n°363619). Le cas échéant, *"la notification doit être considérée comme effectuée à la date de retour de la lettre recommandée adressée au domicile, mise en instance et non réclamée par le destinataire"* (CE 31 juillet 1992, n°111758).

**Remise contre décharge :** le décret du 17 janvier 1986, dans la version en vigueur au 4 novembre 2014, prévoit la possibilité de remettre la décision *"en main propre contre décharge"* (articles 9, 17, 45-4, 45-5, 47, 47-1, 47-2). La décharge devra mentionner tous les éléments nécessaires à la preuve de la remise de la décision : date, nature de la décision, identité de la personne qui remet, signature de l'agent à qui la décision est notifiée.