



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

Dernière mise à jour des données de ce texte : 11 novembre 2021

NOR : INTB8800027D

Version en vigueur au 17 novembre 2021

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur,

Vu le code des communes ;

Vu le code de procédure pénale ;

Vu le code rural ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 136 ;

Vu la loi n° 84-494 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret du 29 octobre 1936 modifié relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;

Vu le décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel ;

Vu le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;

Vu le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 4

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, ou qui sont maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la même loi.

Le contrat prévu au II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dénommé contrat de projet, est conclu pour occuper un emploi non permanent.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

1° En application des septième et huitième alinéas de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 ;

2° 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 ;

3° En application de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005 ;

4° Pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même code.

Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Article 1 bis

Création Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 1

Pour l'application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les agents recrutés doivent :

1° Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

2° Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Article 1 ter

Création Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 1

La liste des établissements publics mentionnés au 3° du même article 47 est fixée comme suit :

1° Centre national de la fonction publique territoriale ;

2° Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de cette loi ;

3° Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;

4° Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières relatives à certains emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

5° Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;

6° Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;

7° Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

Article 1-1

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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

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

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

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

2° L'agent 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.

Article 1-2

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 2

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale 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 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du présent décret.

Par dérogation aux alinéas précédents, les agents nommés à l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

Article 1-3

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 6

I. - Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an y compris les agents recrutés par un contrat de projet 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 en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.

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 évolutions prévisibles en matière 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, ses capacités d'encadrement ;

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. - Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences professionnelles et techniques ;

3° Les qualités relationnelles ;

4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

III. - Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

IV. - Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

1° L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;

2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;

3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;

4° Dans un délai maximum de quinze jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;

5° Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;

6° Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;

7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

V. - L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale 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.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile 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 territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

TITRE Ier : MODALITES DE RECRUTEMENT. (Articles 2 à 4)

Article 2

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 6

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

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 ;

2° Le cas échéant :

a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

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 ;

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.

A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.

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 8, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

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 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

6° Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas 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.

La condition posée au 3° ne fait 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.

Article 2-1

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 7

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.

Article 2-2

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 3

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sont régis par les dispositions du chapitre 1er du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels et par celles des articles 2-3 à 2-10 du présent décret.

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1er du décret du 19 décembre 2019 mentionné ci-dessus.

Les recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la même loi sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre 1er de ce décret.

Les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus mentionnée sont en outre régis par les dispositions du I de l'article 2-3 ainsi que par celles de l'article 2-11 du présent décret, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

Article 2-3

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

I. - Pour pourvoir les emplois permanents mentionnés à l'article 2-2, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

II. - Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 2-6 à 2-10, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

III. - Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant du 2° de l'article 3-3 n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-4

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-5

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-6

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

I. - Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 2-4 et, le cas échéant, de l'article 2-5, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

II. - Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les dispositions du I.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-7

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains

grades de fonctionnaires territoriaux, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-8

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-9

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-10

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 5

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

NOTA :

Conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

Article 2-11

Création Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 4

Pour les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Article 3

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 5

L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au premier alinéa de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

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 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du présent décret.

Pour les emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi, le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.

Article 3-1

Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 8

Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3, les clauses suivantes :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3° Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- 4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- 6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.

Article 4

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 6

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent 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 territoriale 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 ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;

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

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

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

Par dérogation aux alinéas précédents, les contrats conclus au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions. Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42. 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 au 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 de licenciement prévue au titre X.

TITRE II : CONGES ANNUELS, CONGES POUR FORMATION ET CONGE DE REPRESENTATION. (Articles 5 à 6)

Article 5

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 10
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

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

Article 6

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 11
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

Outre les congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985, l'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

L'agent contractuel peut également bénéficier du congé de représentation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut pas se cumuler avec ceux prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et par le décret du 22 mai 1985 précité qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

TITRE III : SERVICE À TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE, CONGES POUR RAISON DE SANTE, D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE, CONGES DE MATERNITE ET LIES AUX CHARGES PARENTALES. (Articles 7 à 13)

Article 7

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Article 8

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 12
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Article 9

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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 jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

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

Article 9-1

Création Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 - art. 2

L'agent contractuel en activité qui satisfait aux critères définis par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les agents contractuels à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Lorsque l'agent contractuel occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe. Lorsqu'il occupe ces emplois dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités

territoriales intéressées. En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

Les modalités d'exercice du service à temps partiel pour raison thérapeutique sont fixées dans les conditions définies à l'article 13-1, au premier alinéa de l'article 13-2 ainsi qu'aux articles 13-7 à 13-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

NOTA :

Se référer à l'article 6 du décret n° 2021-1462 concernant les modalités d'application de ces dispositions.

Article 10

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

L'agent contractuel a droit à un congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéficiaire et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires au 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et au titre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

Article 11

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est, soit placé en congé sans rémunération 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 selon les modalités fixées au III de l'article 13.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans rémunération dans la situation définie à l'article 9, le bénéficiaire du congé prévu par cet article lui est accordé.

Article 12

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et accueil de l'enfant, ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles en matière de maladie, maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par les collectivités ou établissements en application des articles 7 à 10.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 7 et 8 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Article 13

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

I. - 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, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption, d'un congé de proche aidant, est réemployé dans les conditions définies à l'article 33.

Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

II. - L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans rémunération dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération prévus au présent II et à l'article 11, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au III.

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération prévus au présent II et à l'article 11, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. 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 avec demande d'avis de réception 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.

III. - A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle 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° 84-53 du 26 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.

1° Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée 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 au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;

2° Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, 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 40.

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 40 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.

3° 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 X ;

4° 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 2°, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 ;

5° 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 40, l'agent est placé en congé sans rémunération, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 1° ;

Le placement de l'agent en congé sans rémunération suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans rémunération de trois mois, l'agent est licencié.

IV. - Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant la fin du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant 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 ;

V. - 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.

NOTA :

Conformément à l'article 17 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021, le délai de présentation de la demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article 13 du décret n° 88-145 est applicable à compter du 1er septembre 2021.

TITRE IV : CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES. (Articles 14 à 18-1)

Article 14

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

I. - L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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.

II. - La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées mentionnées au I ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 10, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

III. - L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

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

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

IV.-La durée du congé parental est prise en compte 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 la réévaluation 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 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

NOTA :

Conformément à l'article 17 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021, ces dispositions sont applicables à compter du 1er septembre 2021.

Article 14-1

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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.

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

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

Article 14-2

Modifié par Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 - art. 5

I.-L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est pas rémunéré.

Ce congé, qui est accordé de droit à l'un des deux parents, est ouvert 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.

Le congé de présence parentale est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation en application du II.

La demande 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. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai de l'agent, le délai prévu au troisième alinéa ne s'applique pas.

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours ouvrés et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.

Lorsque la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen dans les conditions et selon les modalités et la périodicité prévues au second alinéa de l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale et par les dispositions réglementaires prises pour son application, l'agent transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

A l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions prévues aux quatre premiers alinéas du présent I sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;

2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;

3° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

II.-Sans que les durées cumulées du congé de présence parentale ne puissent être supérieures à celles mentionnées au I et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, l'agent contractuel peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- 3° Sous forme d'un service à temps partiel.

L'agent peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation.

Dans ce cas, il en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

Le délai prévu au sixième alinéa du présent II ne s'applique pas lorsque la modification de la modalité ou des modalités d'utilisation de ce congé et des dates prévisionnelles de congé afférentes intervient en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

III. - L'autorité territoriale qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV. - Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité territoriale dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. - L'agent 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 à l'article 33.

NOTA :

Conformément à l'article 13 du décret 2020-1492 du 30 novembre 2020, les dispositions du présent décret sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées après son entrée en vigueur.

Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à la date d'entrée en vigueur du présent décret peuvent opter pour l'application de ses dispositions.

Article 14-3

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 19
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

I.-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.

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

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

II.-L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

- 1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;
- 2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- 3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

III.-Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

IV.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.

Article 14-4

Création Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 - art. 13

I.- L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

1° Pour une période continue ;

2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;

3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

II.-Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent contractuel adresse une demande écrite, au moins un mois avant la date de début du congé, à l'autorité territoriale dont il relève. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation en application du I.

En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail.

III.-L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies.

Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

IV.-Les délais prévus au premier alinéa du II et au second alinéa du III ne sont pas applicables, et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;

2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;

3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent contractuel transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

V.-L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- 6° Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.

VI.-L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34.

Article 15 **Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 20**
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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

- 1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- 2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

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.

NOTA :

Conformément à l'article 59 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les agents placés en congés prévus au présent article, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés.

Article 16 **Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2**

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Article 17 **Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 21**
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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 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'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

NOTA :

Conformément à l'article 59 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les agents placés en congés prévus au présent article, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés.

Article 18

**Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 22
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2**

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 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'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

NOTA :

Conformément à l'article 59 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les agents placés en congés prévus au présent article, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés.

Article 18-1

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 23

I. - Pour les congés faisant l'objet des articles 15, 17 et 18, 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 demande d'avis de réception.

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 au titre VIII du présent décret.

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'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 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.

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'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies au titre VIII.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au titre VIII s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

TITRE V : ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE. (Articles 19 à 20)

Article 19

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.

Article 20

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 24
Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position d'accomplissement du service national. Il perd alors le droit à son traitement.

L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire 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 prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves susmentionnées, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

TITRE VI : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL. (Article 21) (abrogé)

Article 21 (abrogé)

Lorsque les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service le permettent et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, l'agent non titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel sous réserve des dispositions des articles 23 à 25 ci-après.

" 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. "

Article 21

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 25

L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

Article 22 (abrogé)

I. - L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est accordée de plein droit aux agents non titulaires 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.

" L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est également accordée de plein droit à l'agent non titulaire pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

" Les agents bénéficiant de droit du service à mi-temps pour raisons familiales sont autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à la moitié de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer et qui peut être accompli dans un cadre mensuel, sauf pour les personnels enseignants.

" II. - L'autorité qui a accordé le service à mi-temps pour raisons familiales peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer de la réalité des motifs pour lesquels l'exercice des fonctions à mi-temps a été autorisé.

" Si le contrôle fait apparaître que les conditions exigées pour le bénéfice du service à mi-temps pour raisons familiales ne sont plus remplies, il peut y être mis fin après que l'intéressé aura reçu notification de ce constat et été invité à présenter ses observations. "

Article 23 (abrogé)

L'agent non titulaire **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** qui demande à accomplir un service à temps partiel souscrit, au moment de sa demande, un engagement sur l'honneur de ne pas exercer une autre activité salariée.

L'agent non titulaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel est exclu du bénéfice des alinéas 2 et 3 de l'article 3 ainsi que des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les services à temps partiel étant considérés comme emploi pour l'application des règles fixées au titre II dudit décret.

Article 24 (abrogé)

Pendant la durée du **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** congé de maternité, **Modifié par Décret n°2003-161 du 25 février 2003 - art. 2 ()** de paternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relatives à la durée de l'engagement de l'agent non titulaire ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Article 25 (abrogé)

L'agent non titulaire **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit la prime de transport et les indemnités de déplacement au taux plein.

Il perçoit, lorsque l'intérêt du service exige qu'il effectue exceptionnellement un temps de travail supérieur à celui qui lui est imparti, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient, dans ce cas, les fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel.

Pour la détermination des droits à formation, la période de travail à temps partiel est assimilée à une période à temps plein.

Article 25-1 (abrogé)

I. - Jusqu'au 31 décembre 1999, **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V)** l'expérimentation du service à temps partiel **Modifié par Décret n°98-1106 du 8 décembre 1998 - art. 2 ()** annuel peut être organisée, sur une période d'une durée maximale d'un an, par l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public dans les conditions prévues par les articles 21 à 25 du présent décret, sous réserve des adaptations définies ci-dessous.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel est donnée par l'autorité territoriale ; elle peut être accordée pour une année renouvelable.

La durée du service à temps partiel que les agents non titulaires peuvent être autorisés à accomplir est fixée par référence à la durée hebdomadaire du service, cumulée sur l'année, que les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

L'autorisation définit les conditions d'exercice du service au cours de l'année, en fixant l'alternance des périodes travaillées et non travaillées ainsi que les horaires de travail et les modalités de liquidation des droits à congés annuels. Le cycle ainsi déterminé doit débiter par une période travaillée.

La modification des conditions d'exercice du service à temps partiel annuel peut intervenir à titre exceptionnel, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, soit à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités définies par l'autorisation, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, après consultation de l'agent intéressé, si les nécessités de fonctionnement du service le justifient.

Pour les agents exerçant leurs fonctions dans les écoles et les établissements d'enseignement, la période annuelle est l'année scolaire et l'expérimentation s'étendra de l'année scolaire 1995-1996 à l'année scolaire 1998-1999. La demande d'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

II. - Les agents non titulaires perçoivent mensuellement une rémunération égale au douzième de la rémunération annuelle brute, calculée selon les principes définis à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les agents pour lesquels il est constaté, au terme de la période d'autorisation, qu'ils n'ont pas accompli, pour des raisons autres que celles résultant du bénéfice des congés visés au titre III du présent décret, l'intégralité des obligations de service auxquelles ils étaient astreints font l'objet d'une procédure de retenue sur traitement ou de reversement pour trop-perçu de rémunération.

Les agents non titulaires sont autorisés à effectuer des travaux supplémentaires exclusivement au cours des périodes travaillées et dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 25 du présent décret.

Article 26 (abrogé)

Les dispositions du **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** présent titre ne sont pas applicables aux agents recrutés dans des emplois permanents à temps non complet.

TITRE VI : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL. (Article 21)

Article 21 (abrogé)

Lorsque les **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** nécessités de la **Modifié par Décret n°95-472 du 24 avril 1995 - art. 1 ()** continuité et du fonctionnement du service le permettent et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, l'agent non titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel sous réserve des dispositions des articles 23 à 25 ci-après.

" 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. "

Article 21 **Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 25**

L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

Article 22 (abrogé)

I. - L'autorisation **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** d'accomplir un **Modifié par Décret 95-472 1995-04-24 art. 22 jorf 29 avril 1995** service à mi-temps est accordée de plein droit aux agents non titulaires 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.

" L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est également accordée de plein droit à l'agent non titulaire pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

" Les agents bénéficiant de droit du service à mi-temps pour raisons familiales sont autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à la moitié de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer et qui peut être accompli dans un cadre mensuel, sauf pour les personnels enseignants.

" II. - L'autorité qui a accordé le service à mi-temps pour raisons familiales peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer de la réalité des motifs pour lesquels l'exercice des fonctions à mi-temps a été autorisé.

" Si le contrôle fait apparaître que les conditions exigées pour le bénéfice du service à mi-temps pour raisons familiales ne sont plus remplies, il peut y être mis fin après que l'intéressé aura reçu notification de ce constat et été invité à présenter ses observations. "

Article 23 (abrogé)

L'agent non titulaire **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** qui demande à accomplir un service à temps partiel souscrit, au moment de sa demande, un engagement sur l'honneur de ne pas exercer une autre activité salariée.

L'agent non titulaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel est exclu du bénéfice des alinéas 2 et 3 de l'article 3 ainsi que des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les services à temps partiel étant considérés comme emploi pour l'application des règles fixées au titre II dudit décret.

Article 24 (abrogé)

Pendant la durée du **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** congé de maternité, **Modifié par Décret n°2003-161 du 25 février 2003 - art. 2 ()** de paternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relatives à la durée de l'engagement de l'agent non titulaire ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Article 25 (abrogé)

L'agent non titulaire **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit la prime de transport et les indemnités de déplacement au taux plein.

Il perçoit, lorsque l'intérêt du service exige qu'il effectue exceptionnellement un temps de travail supérieur à celui qui lui est imparti, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient, dans ce cas, les fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel.

Pour la détermination des droits à formation, la période de travail à temps partiel est assimilée à une période à temps plein.

Article 25-1 (abrogé)

I. - Jusqu'au 31 décembre 1999, **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V)** l'expérimentation du service à temps partiel **Modifié par Décret n°98-1106 du 8 décembre 1998 - art. 2 ()** annuel peut être organisée, sur une période d'une durée maximale d'un an, par l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public dans les conditions prévues par les articles 21 à 25 du présent décret, sous réserve des adaptations définies ci-dessous.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel est donnée par l'autorité territoriale ; elle peut être accordée pour une année renouvelable.

La durée du service à temps partiel que les agents non titulaires peuvent être autorisés à accomplir est fixée par référence à la durée hebdomadaire du service, cumulée sur l'année, que les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

L'autorisation définit les conditions d'exercice du service au cours de l'année, en fixant l'alternance des périodes travaillées et non travaillées ainsi que les horaires de travail et les modalités de liquidation des droits à congés annuels. Le cycle ainsi déterminé doit débiter par une période travaillée.

La modification des conditions d'exercice du service à temps partiel annuel peut intervenir à titre exceptionnel, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, soit à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités définies par l'autorisation, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, après consultation de l'agent intéressé, si les nécessités de fonctionnement du service le justifient.

Pour les agents exerçant leurs fonctions dans les écoles et les établissements d'enseignement, la période annuelle est l'année scolaire et l'expérimentation s'étendra de l'année scolaire 1995-1996 à l'année scolaire 1998-1999. La demande d'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

II. - Les agents non titulaires perçoivent mensuellement une rémunération égale au douzième de la rémunération annuelle brute, calculée selon les principes définis à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les agents pour lesquels il est constaté, au terme de la période d'autorisation, qu'ils n'ont pas accompli, pour des raisons autres que celles résultant du bénéfice des congés visés au titre III du présent décret, l'intégralité des obligations de service auxquelles ils étaient astreints font l'objet d'une procédure de retenue sur traitement ou de reversement pour trop-perçu de rémunération.

Les agents non titulaires sont autorisés à effectuer des travaux supplémentaires exclusivement au cours des périodes travaillées et dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 25 du présent décret.

Article 26 (abrogé)

Les dispositions du **Abrogé par Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 - art. 21 (V) JORF 1er août 2004** présent titre ne sont pas applicables aux agents recrutés dans des emplois permanents à temps non complet.

TITRE VII : CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS SOUMIS A CONDITION D'ANCIENNETE (Articles 27 à 32)

Article 27 **Modifié par Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 - art. 13**

La durée des congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 14-4, 16 et 20 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

Article 28 **Modifié par Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 - art. 13**

I. - Les congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 14-4, 16 et 20 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV.

Les congés non énumérés au premier alinéa ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du présent décret, à l'exception de celui de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 7, 9, 10 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale 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 autres agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale 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.

Article 29

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 29

Pour les agents maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

Article 29-1

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 30

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail susmentionnée, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application du titre X du présent décret et du titre II du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Article 30

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 31

Pour l'appréciation de la durée du service exigé, soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Article 31

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

Article 32

Modifié par Décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007 - art. 14

Lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II, III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

TITRE VII bis : CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE. (abrogé)

Article 32-1 (abrogé)

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

Article 32-2 (abrogé)

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

Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 32
Création Décret n°95-471 du 24 avril 1995 - art. 1 ()

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

Article 32-3 (abrogé)

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

Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 32
Création Décret n°95-471 du 24 avril 1995 - art. 1 ()

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

Article 32-4 (abrogé)

Bénéficiaire d'une réduction de six années de la durée de vingt-cinq ans de services prévue à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susmentionnée : **Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 32**
Modifié par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 (V)

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

2° Les agents accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles mentionnées au 2° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;

3° Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ces deux dernières catégories ne bénéficient de la réduction qu'à condition que le taux d'invalidité, fixé par la commission de réforme compétente, soit au moins égal à 60 %.

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

Article 32-5 (abrogé)

Le total des réductions de la durée de vingt-cinq ans de services accordées au titre des dispositions des articles 32-3 et 32-4 ci-dessus ne peut excéder six années. " **Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 32**
Création Décret n°95-471 du 24 avril 1995 - art. 1 ()

TITRE VIII : CONDITIONS DE REEMPLOI. (Articles 33 à 34)

Article 33

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

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, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé de proche aidant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Il en est de même des agents libérés du service national ainsi que de ceux qui arrivent au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle mentionnés à l'article 20.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

L'agent contractuel ayant bénéficié du congé mentionné à l'article 19 du présent décret et parvenu au terme de ses fonctions ou de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise.

Article 34

Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

NOTA :

Le Conseil d'Etat par ses décisions n° 97036 97060 99967 du 26 novembre 1993 publiées au JO du 7 novembre 1995 a annulé l'article 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 en tant qu'il s'applique aux agents qui bénéficient d'un congé parental ou d'un congé en vue de l'exercice d'un mandat à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

Article 35 (abrogé)

L'agent bénéficiant d'un congé parental **Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 34** ou d'un congé pour élever un enfant, **Modifié par Décret 89-374 1989-06-09 art. 14 III jorf 11 juin 1989** dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

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

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

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

TITRE VIII bis : MOBILITÉ (Articles 35-1 à 35-3)

Article 35-1

Modifié par Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 - art. 13

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 dans les conditions fixées par les 1° à 5° de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

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

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

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

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

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

NOTA :

Conformément à l'article 12 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2021.

Article 35-2

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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 33 et 34.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

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

Article 35-3

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 37

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour occuper une emploi 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.

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.

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

Si l'agent n'est pas admis au concours, 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 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

TITRE IX : DISCIPLINE. (Articles 36 à 37)

Article 36

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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.

Article 36-1

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2 Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 38

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.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Article 37

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

TITRE X : FIN DE CONTRAT - LICENCIEMENT - RUPTURE CONVENTIONNELLE

(Articles 38 à 49 decies)

Article 38

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 10

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 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.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

Chapitre Ier : Fin de contrat (Articles 38-1 à 39-1-1)

Article 38-1

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 11

I.- Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;
- 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.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale 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 sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est supérieure ou égale à trois ans.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus 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.

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. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

II.- Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;

2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

III. -Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;

2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Article 38-2 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 12**

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;

2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées au III de l'article 38-1.

Article 39 **Modifié par Décret n°2016-1123 du 11 août 2016 - art. 13**

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

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

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

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée 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.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

NOTA :

Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 39-1 **Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 43**

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 de licenciement prévue au titre X.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, 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 34 du présent décret.

Article 39-1-1

Création Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 - art. 2

I.-L'indemnité de fin de contrat prévue au quatrième alinéa de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020, les présentes dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Chapitre II : Licenciement (Articles 39-2 à 49)

Article 39-2

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 45

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'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Article 39-3

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 7

I.-Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° La disparition du besoin ou la suppression 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 39-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

II.-Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi régi par les dispositions du II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être justifié par les motifs prévus aux 2°, 4° et 5° du I.

III.-Les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service.

Article 39-4

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 14

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment 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 demande d'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 et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Article 39-5

Modifié par Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 - art. 8

I.-Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale 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.

II.-Lorsque l'autorité territoriale 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 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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 40.

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 40, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

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 ainsi que celles relatives au licenciement prévues au présent chapitre.

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 du présent article, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40.

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 40, 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 du présent article.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V du présent article, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au présent article et au III de l'article 13.

Article 40

Modifié par Décret n°2016-1123 du 11 août 2016 - art. 13

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 :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

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.

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 ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 4 et au titre IX.

NOTA :

Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 41

Modifié par Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 - art. 16

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

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10 et L. 1225-39 du code du travail.

Article 42

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 16

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 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 personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° du I de l'article 39-3

l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

NOTA :

Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 42-1

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 49

Lorsqu'à l'issue de l'entretien prévu à l'article 42 et de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité territoriale 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.

Article 42-2

Création Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 49

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 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 contractuels territoriaux ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II 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 contractuels territoriaux.

Article 43

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 50

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.

NOTA :

Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 44

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 51

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 43 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° Ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base

confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;

5° Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 ;

6° Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4.

NOTA :

Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 45

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Article 46

Modifié par Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 17

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de 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.

Pour l'application de cet article, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du présent décret et par dérogation aux alinéas précédents, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

Article 48

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 54

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 46 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 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 doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

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.

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

Article 49

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

Chapitre III : Rupture conventionnelle (Articles 49 bis à 49 decies)

Article 49 bis

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10

L'autorité territoriale et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie, en application du III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par décret.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Article 49 ter

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Pendant la période d'essai ;

2° En cas de licenciement ou de démission ;

3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Article 49 quater

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10

I. - La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

II. - Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

III. - Dans les conditions prévues aux articles 49 quinquies et 49 sexies, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Article 49 quinquies

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10

Lors du ou des entretiens prévus à l'article 49 quater, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Est représentative au sens du présent article toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Article 49 sexies **Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10**

Le ou les entretiens prévus à l'article 49 quater portent principalement sur :

1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;

2° La fixation de la date de la fin du contrat ;

3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue à l'article 49 bis ;

4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49 decies et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

Article 49 septies **Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10**

Outre le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la convention fixe notamment la date de fin de contrat de l'agent. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 49 octies

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent prévu à l'article 1-1.

Article 49 octies **Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Article 49 nonies **Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10**

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 49 octies, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Article 49 decies **Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 10**

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

Article 47 (abrogé)

Ne sont pris en compte pour le calcul de **Abrogé par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 53** l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

TITRE XI : DISPOSITIONS DIVERSES. (Articles 49-1 à 50)

Article 49-1

Modifié par Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 - art. 2

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. 5212-13 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 dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

Article 50

Les dispositions des articles R. 422-2, R. 422-37 à R. 422-40 et R. 422-42 à R. 422-49 du code des communes sont abrogées. Les stipulations des contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret demeurent applicables aux titulaires de ces contrats dans la mesure où elles leur sont plus favorables.

Article 51

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'intérieur, le ministre des affaires sociales et de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

JACQUES CHIRAC Par le Premier ministre :

Le ministre de l'intérieur,

CHARLES PASQUA

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,

des finances et de la privatisation,

ÉDOUARD BALLADUR

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

PHILIPPE SÉGUIN

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,

des finances et de la privatisation,

chargé du budget,

ALAIN JUPPÉ

Le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur,

chargé des collectivités locales,

YVES GALLAND