



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

i Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 septembre 2023

Version en vigueur au 06 décembre 2023

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et du budget, du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, et du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national, et notamment ses articles L. 2, L. 12 et L. 48 ;

Vu la loi n° 83-481 du 11 juin 1983 définissant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements publics et autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant de tels emplois ;

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

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'administrateurs pour la jeunesse ;

Vu le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial, modifié par le décret n° 81-340 du 7 avril 1981 ;

Vu le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;

Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Titre Ier : Dispositions générales (Articles 1 à 2)

Article 1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 3

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public recrutés par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 3 du code général de la fonction publique sur le fondement des dispositions des 1° et 3° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3, L. 332-5 à L. 332-7, L. 332-22, L. 332-24 et L. 445-5 du même code ainsi que de l'article L. 1432-2 du code de la santé publique. Elles s'appliquent également aux agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 445-1 et L. 445-2 du code général de la fonction publique et à l'article L. 1224-3 du code du travail.

Elles s'appliquent aux agents recrutés dans les conditions alors prévues par l'article 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et à ceux recrutés sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Elles ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Article 1-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

I.-(Abrogé)

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 dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 1-2

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 4

I.-Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des agents mentionnés à l'article 1er.

Elles comprennent des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 7, de l'article 7 bis ainsi que du quatrième alinéa de l'article 9 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires sont applicables dans les mêmes conditions aux commissions consultatives paritaires.

Lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des agents concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

L'arrêté du ministre intéressé ou la décision de l'autorité compétente de l'établissement public instituant la commission consultative paritaire détermine sa composition, son organisation, les modalités complémentaires relatives à son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

En cas de scrutin de liste pour la détermination des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire, l'effectif retenu ainsi que la part respective de femmes et d'hommes qui le composent sont appréciés au 1er janvier de l'année du scrutin. Cette part est déterminée au plus tard huit mois avant la date du scrutin. L'autorité arrête le nombre de représentants du personnel et la part respective de femmes et d'hommes au plus tard six mois avant cette date.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

II.-Les élections des représentants du personnel au sein des commissions consultatives paritaires ont lieu dans les conditions prévues à l'article 17 du décret du 28 mai 1982 mentionné ci-dessus.

III.-Les commissions consultatives paritaires émettent leur avis à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 41 du décret du 28 mai 1982 mentionné ci-dessus sont applicables aux commissions consultatives paritaires.

IV.-Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur :

1° Les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exclusion des licenciements prononcés en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure ;

2° Le non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical ;

3° Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;

4° Les décisions refusant le bénéfice du congé prévu au troisième alinéa de l'article 11 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

5° Les décisions refusant le bénéfice du congé prévu à l'article L. 215-1 du code général de la fonction publique ;

6° Les décisions refusant le bénéfice du congé pour formation dans les conditions fixées par le III de l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

7° Les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus respectivement aux articles 7, 17 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelles tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

8° Les décisions ayant pour objet de dispenser un agent de l'obligation mentionnée au troisième alinéa du I de l'article 25 du même décret ;

9° Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;

10° Les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

11° Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 1-4 du présent décret ;

12° Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application des articles L. 422-11 et L. 422-13 du code général de la fonction publique ;

13° Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent dans les conditions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

14° Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

L'administration porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du présent décret.

V.-L'avis de la commission consultative paritaire est recueilli par l'autorité de recrutement lorsque qu'un agent sollicite son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou

d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.

VI.-Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de la catégorie hiérarchique au moins égale à celle de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

VII.-Les commissions consultatives peuvent se réunir dans les conditions prévues à l'article 32 bis du décret du 28 mai 1982 mentionné ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de l'autorité.

Article 1-3

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles L. 332-2 et L. 332-3 du code général de la fonction publique, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

Article 1-4

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 3

I.-Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;

6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

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

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

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

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

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

IV.-Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels. Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

V.-Par dérogation aux dispositions du présent article, la valeur professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions identiques à celles des fonctionnaires relevant d'un corps qui n'est pas soumis aux dispositions du chapitre Ier du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est appréciée dans des conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ces agents contractuels.

Article 1-5

Création Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 5

Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

Article 2

Modifié par Décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 - art. 2

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels visés à l'article 1er du présent décret.

Les agents contractuels :

1° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;

2° Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur ;

3° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;

4° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L. 755-10 du code de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux articles 12 à 15.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de service à temps partiel pour raison thérapeutique viennent en complément de la rémunération réduite que lui verse l'administration dans les conditions prévues à l'article 11-1.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

NOTA :

Se reporter aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021.

Titre Ier bis : Dispositions propres au contrat de projet (Articles 2-1 à 2-12)

Article 2-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Le contrat prévu à l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique, dénommé contrat de projet, est conclu pour occuper un emploi non permanent des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial. Il est régi, sous réserve des dispositions du présent titre, par les dispositions des autres titres du présent décret, à l'exception des articles 3-3 à 3-10, 7, 8, 22, 23, 25, 26, du III de l'article 28 et des articles 28-1, 32, 33, 33-1, 33-2, 33-2-1, 33-3 et 49-1 à 49-9.

Article 2-2

Modifié par Décret n°2023-845 du 30 août 2023 - art. 6

Le contrat de projet est établi par écrit.

Il mentionne l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique.

Il comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- 1° La description du projet ou de l'opération ;
- 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° L'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L. 411-2 du code général de la fonction publique, dont l'emploi relève ;
- 5° L'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ainsi que la date d'effet du contrat ;
- 6° La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- 7° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 8° Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- 9° Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;
- 10° Les droits et obligations de l'agent ;
- 11° Les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 ;
- 12° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionné à l'article 2-10 ;

L'autorité administrative procède à la communication prévue à l'article 2 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. Cette communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat et est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles 3 et 4 de ce même décret.

NOTA :

Conformément à l'article 13 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication.

Article 2-3

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par ce contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, il peut être renouvelé dans la limite de la durée maximale de six ans mentionnée à l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique.

L'administration 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.

Article 2-4 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

L'agent bénéficie d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 1-4 du présent décret.

Article 2-5 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

La rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel mentionné à l'article 2-4.

Article 2-6 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

L'agent est affilié à la caisse primaire d'assurance maladie pour les risques accident du travail et maladies professionnelles.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement prévue au deuxième alinéa de l'article 14, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale qui sont servies par la caisse primaire de sécurité sociale.

Article 2-7 **Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 6**

A l'issue des congés prévus au titre IV et aux articles 19, 20, 20 bis, 20 ter et 21, les agents qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi lorsque le terme de leur contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat, sous réserve qu'à cette date le projet ou l'opération n'ait pas été réalisé.

Article 2-8 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

L'agent 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 2-9 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

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 l'un des 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 à l'article 2-8.

Article 2-10 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 2-9, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

Article 2-11 **Création Décret n°2020-172 du 27 février 2020 - art. 2**

En cas de rupture anticipée, un certificat de fin de contrat est établi dans les conditions fixées à l'article 44-1.

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

I.-Le licenciement de l'agent doit être justifié par l'un des motifs prévus à l'article 45-3, à l'exception de ceux mentionnés aux 1°, 3° et 5° de cet article.

En cas d'impossibilité de réemploi de l'agent dans les conditions prévues à l'article 2-7 ainsi qu'à l'issue d'un congé sans rémunération, l'agent est licencié. Les dispositions relatives au reclassement dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent prévues à l'article 17 ne s'appliquent pas.

II.-La procédure de licenciement est organisée dans les conditions fixées au chapitre II du titre XI, à l'exception des dispositions relatives au reclassement.

Titre II : Modalités de recrutement (Articles 3 à 9)**Article 3****Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34**

Aucun agent contractuel ne peut être engagé :

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, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;

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

4° S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux prévus pour un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment de l'engagement.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 44-1 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à l'article L. 3 du code général de la fonction publique ainsi que par une autorité administrative indépendante ;

6° Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.

Article 3-1**Création Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 5**

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 3-2**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34**

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique de l'Etat relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux 1° et 3° de l'article L. 332-1 et aux articles L. 332-2, L. 332-3, L. 332-6 et L. 332-7 du

code général de la fonction publique sont régis par les dispositions du chapitre Ier 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 3-3 à 3-10 du présent décret. Les recrutements pour pourvoir un emploi sur le fondement de l'article L. 332-24 du même code sont régis par les dispositions du même chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019.

Article 3-3

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

I. - Pour pourvoir les emplois permanents mentionnés à l'article 3-2, la possibilité, pour une personne n'ayant pas 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 L. 332-2 du code général de la fonction publique, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 3-6 à 3-10, n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement 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 relevant du 2° de l'article L. 332-2 du même code n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Article 3-4

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 3

L'autorité de recrutement 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 3-5

Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 3

L'autorité de recrutement 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 3-6

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 7

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 3-4 et, le cas échéant, de l'article 3-5, 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 hiérarchique 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.

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'autorité de recrutement peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

Article 3-7

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 8

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, ou lorsque l'emploi permanent est à pourvoir par un contrat à durée indéterminée, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes, l'une représentant l'autorité hiérarchique, l'autre représentant les services des ressources humaines ou d'un niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique, ensemble ou séparément.

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

Le ou les entretiens de recrutement peuvent être organisés dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 3-6.

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

Article 3-8**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34**

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-1 à L. 121-3, au chapitre III du titre II du livre Ier, aux articles L. 124-4, L. 124-5, L. 124-7 à L. 124-23 et L. 124-26 du code général de la fonction publique 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.

Article 3-9**Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 3**

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 de recrutement.

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 3-10**Création Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 - art. 3**

L'autorité de recrutement 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 4**Modifié par Décret n°2023-845 du 30 août 2023 - art. 6**

L'agent contractuel est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu sur le fondement des 1° et 3° de l'article L. 332-1 ou de l'article L. 332-2 du code général de la fonction publique, il précise en outre l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise l'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L. 411-2 du même code. Il mentionne également le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées.

Ce contrat mentionne également le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ainsi que les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article L. 332-7 du même code.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du présent décret.

L'autorité administrative procède à la communication prévue l'article 2 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat et est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles 3 et 4 de ce même décret.

NOTA :

Conformément à l'article 13 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication.

Article 5**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34**

En cas de renouvellement du contrat, l'article 45 ci-après est applicable.

Article 6 (abrogé)

Le contrat conclu en application de l'article 6, 1er alinéa, de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour occuper des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet, peut être conclu pour une durée indéterminée.

Abrogé par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 7
Modifié par Décret n°2007-338 du 12 mars 2007 - art. 5 () JORF 14 mars 2007

Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celui-ci a une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans.

A l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 7

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Pour l'application de l'article L. 332-22 du code général de la fonction publique, la durée totale, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

Article 8 (abrogé)

Dans les autres cas, le contrat ou l'engagement peut être à durée indéterminée, sauf dans les situations suivantes :

Abrogé par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 10
Modifié par Décret n°2017-41 du 17 janvier 2017 - art. 3

-sous réserve de l'alinéa ci-dessous, lorsque la réglementation applicable aux agents contractuels qui ont refusé leur titularisation ou les stipulations du contrat qu'ils avaient souscrit avant ce refus prévoient un recrutement à durée déterminée.

Dans ce cas, lorsque le contrat ou l'engagement de ces agents a été renouvelé au moins une fois depuis le contrat ou l'engagement initial, les intéressés sont réputés être employés pour une durée indéterminée ;

-lorsque le poste confié à un agent non titulaire en application des articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa) et 5 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée présente, de par sa nature, un caractère temporaire.

Dans ce cas, le contrat ou l'engagement prévoit la date à laquelle il prendra fin. Si à cette date le contrat ou l'engagement est renouvelé, il est réputé être à durée indéterminée, sauf stipulation ou disposition contraire expresse.

Les contrats conclus en vue d'occuper un emploi permanent mentionné à l'annexe du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'Etat figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont à durée indéterminée.

Article 9

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

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

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

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

-de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Titre III : Congé annuel, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle et congé de représentation (Articles 10 à 11)

Article 10

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 12

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

II.- En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, de démission ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

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

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

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

Article 11

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 13

L'agent contractuel en activité peut bénéficier :

1° D'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret du 15 juin 1984 susvisé ;

2° D'un congé pour formation dans les conditions fixées par l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

3° D'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables dans les conditions fixées par le décret 20 mai 1963 susvisé ;

4° D'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par l'article L. 641-1 du

code général de la fonction publique, pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, dans un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'Etat dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, ou dans une mutuelle, union ou fédération, dans le cadre d'un mandat pour lequel l'agent a été statutairement désigné ou élu à titre personnel et bénévole ;

5° D'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par les articles L. 642-1 et L. 642-2 du code général de la fonction publique et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux 1° et 3° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;

6° D'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

7° D'une période de professionnalisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret du 26 décembre 2007 mentionné ci-dessus ;

8° D'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies au chapitre VI du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

9° D'un congé pour bilan de compétences, dans les conditions définies au chapitre VI du décret du 15 octobre 2007 mentionné ci-dessus.

Titre IV : Temps partiel pour raison thérapeutique et congés pour raison de santé (Articles 11-1 à 18)

Article 11-1

Modifié par Décret n°2022-353 du 11 mars 2022 - art. 40

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, demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. L'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié.

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 à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Les modalités d'exercice du service à temps partiel pour raison thérapeutique sont fixées dans les conditions définies aux articles 23-1 et 23-2, au premier alinéa de l'article 23-3 ainsi qu'aux articles 23-8 à 23-13 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique est rémunéré dans les conditions définies à l'article 39 du présent décret.

NOTA :

Se reporter aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021.

Article 12

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

L'agent contractuel en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de services :

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

Article 13

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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

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 conseil médical saisi du dossier.

La composition du conseil 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 14

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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

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

- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

Article 15

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

L'agent contractuel a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article ainsi que par les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat.

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

Article 16**Modifié par Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 - art. 16**

L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est placé en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Les dispositions du 3° de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans rémunération dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

Article 17**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 14**

1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

2° L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans rémunération dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au 3° du même article.

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée 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.

3° 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 le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.

a) Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

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

b) Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b ;

c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les

dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI ;

d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;

e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans rémunération, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;

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'administration est délivrée à l'agent.

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

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

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant l'expiration des congés mentionnés à l'article 15. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré ;

5° Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

Article 18

Modifié par Décret n°2022-353 du 11 mars 2022 - art. 40

Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle et, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessous, pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail.

Pour ces congés, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le conseil médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Pour l'application de l'article 13, le conseil médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Titre V : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (Articles 19 à 24)

Article 19

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 15

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 dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

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

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

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

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

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III.-La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour 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 internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

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

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

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

V. - Au terme du congé parental de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.

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

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

Article 19 bis

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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 avec demande d'avis de réception, 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 19 ter

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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 20**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 16**

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 douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

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.

Article 20 bis**Modifié par Décret n°2023-825 du 25 août 2023 - art. 1**

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

Ce congé est ouvert de droit à l'un des deux parents 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 son chef de service, 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 immédiate de l'agent bénéficiaire, 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 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 à 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 à 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 son chef de service.

Pour obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé avant le terme de la période de trente-six mois mentionnée à l'alinéa qui précède dans les conditions prévues par la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique, l'agent présente un nouveau certificat médical dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I. Il joint un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions réglementaires prises pour son application.

A l'issue de la période de trente-six mois ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du précédent alinéa, 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 demi-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, son chef de service, 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 est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

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

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

V.-L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33.

Article 20 ter

Modifié par Décret n°2023-825 du 25 août 2023 - art. 6

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 définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code.

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 demi-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 du début du congé, au chef de service 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 le chef de service 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, au chef de service 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.

Il en informe par écrit le chef de service 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 32 et 33.

Article 21

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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

Article 22

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 17

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 cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

Article 23

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 18

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est accordé à l'agent sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Cette demande de congé doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 24

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

I.-Pour les congés faisant l'objet des articles 20,22 et 23, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec 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 à l'article 32.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

III.-L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au I, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à l'article 32.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'article 32 s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

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

(Articles 25 à 26)

Article 25

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

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

Article 26

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 19

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

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

L'agent contractuel qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

L'agent contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre 1er de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

L'agent contractuel a droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article ou aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

Les périodes d'activité mentionnées au sixième alinéa sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

Titre VII : Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté (Articles 27 à 31-1)

Article 27

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 22

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

Article 28

Modifié par Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 - art. 12

I. - Les congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 20 ter, 21 et 26 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V et au travail à temps partiel.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Article 28-1

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 24

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 des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Article 29 (abrogé)

Pour les agents visés aux articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa), 5, 27 et 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et au I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, l'ancienneté est calculée compte tenu des services accomplis auprès de toute administration de l'Etat ou de ses établissements à caractère administratif ou culturel et scientifique, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que :

1. Ces services n'aient pas été effectués sur des emplois pourvus en application des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 susvisée ;
2. Et que la durée de l'interruption de fonction n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire, un an si elle a été involontaire.

Toutefois, les services effectués avant une interruption de fonction d'une durée supérieure à un an sont pris en compte lorsque cette interruption est due :

-au service national ;

-à un contrat ou un engagement souscrit en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Les services accomplis avant un licenciement à titre de sanctions disciplinaires ne sont jamais pris en compte quelle qu'ait été la durée de l'éloignement du service.

Article 30 (abrogé)

La condition de continuité d'emploi nécessaire pour obtenir le **Abrogé par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 25** bénéfice des congés prévus aux articles 13, 19, 20, 22 et 23 du présent décret et l'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel s'apprécie au regard des administrations et établissements publics administratifs ou à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'Etat.

Article 31

Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

Article 31-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 20

La durée des congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 20 ter, 21 et 26 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

Titre VIII : Condition de réemploi (Articles 32 à 33)

Article 32

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 21

A l'issue du congé de formation professionnelle prévu à l'article 11 et des congés prévus au titre IV, aux articles 19 ter, 20, 20 bis, 20 ter, 21, 22, 23 et à l'article 26, les agents qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 33

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 42

Les cas de réemploi des agents contractuels prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

Titre VIII bis : Mobilité (Articles 33-1 à 33-3)

Article 33-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 22

I.-L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes.

II.-La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.-La mise à disposition peut intervenir auprès :

- 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un Etat étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;
- 5° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 6° Des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique ;
- 7° Des groupements d'intérêt public ;

8° D'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient dans les cas mentionnés au II à l'exception du 2°.

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.

Article 33-2

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 23

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 la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33.

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

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

Article 33-2-1

Création Décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 - art. 79

Lorsque l'agent contractuel est recruté pour pourvoir l'un des emplois prévus par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat, il bénéficie de plein droit d'un congé de mobilité. A l'issue de ce congé ou s'il cesse pour des motifs autres que disciplinaires, l'agent en ayant bénéficié est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Article 33-3

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique, 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 32. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Titre IX : Travail à temps partiel (Articles 34 à 42)

Article 34

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

L'agent contractuel en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au présent titre.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration.

La durée du service à temps partiel que l'agent contractuel peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ni supérieure à 90 %. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

Article 34 bis

Modifié par Décret n°2020-647 du 27 mai 2020 - art. 26

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agents contractuels :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

4° (Abrogé)

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.

L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :

1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80 %. La rémunération est alors calculée dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret.

Article 35 (abrogé)

L'agent non titulaire qui demande à accomplir un service à temps partiel **Abrogé par Décret n°2007-338 du 12 mars 2007 - art. 22 () JORF 14 mars 2007** souscrit au moment où il en fait la demande auprès de son chef de service un engagement sur l'honneur de ne pas occuper une autre activité salariée.

Article 36

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent contractuel exerçant ses fonctions à temps plein.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement.

Article 37

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 42

Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Toutefois, par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent.

Article 38 (abrogé)

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 39**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35**

L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes.

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.

Article 40**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 24**

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

L'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du présent décret.

L'agent contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à l'article 34 ci-dessus. A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les délais prévus à l'article 36 ci-dessus.

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

Article 40-1**Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 42**

I.-Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 34 à 40 du présent décret peuvent être autorisés à assurer un service à temps partiel annualisé dans les conditions prévues par le décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat, selon les modalités définies au II.

II.-Les agents contractuels perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée selon les principes définis à l'article 39 du présent décret en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectuée et de la durée résultant des obligations annuelles de service fixées en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Article 41

Les familles dont les enfants bénéficient de la priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés conservent cette priorité au cas où les parents exercent leur activité à temps partiel dans le cadre du présent décret.

Article 42**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35**

Parmi les dispositions du présent titre, seuls l'article 37 et le premier alinéa de l'article 40 sont applicables à l'agent contractuel recruté à temps incomplet. Toutefois, pour l'application du premier alinéa de l'article 40, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

Titre IX bis : Cessation progressive d'activité. (abrogé)

Article 42-1 (abrogé)

Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, employés pour une durée indéterminée, occupant un emploi permanent à temps complet, admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, en application de l'article 5-1 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif sont régis, outre les dispositions de ladite ordonnance, par les dispositions du titre IX du présent décret.

Article 42-2 (abrogé)

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peut être accordé qu'au début de l'année scolaire.

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

Article 42-3 (abrogé)

La durée de vingt-cinq années de services prévue par l'article 5-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée est réduite, le cas échéant, des périodes de congé parental et de congé non rémunéré prévues aux articles 19 et 20 du présent décret.

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

Article 42-4 (abrogé)

Bénéficient d'une réduction de six années de la durée de vingt-cinq années de services prévue à l'article 5-1 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 précitée :

- 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 et victimes de maladies professionnelles mentionnés au 2° de l'article L. 323-3 du code du travail ;
- 3° Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 323-3 du code du travail.

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

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

Article 42-5 (abrogé)

Les dispositions de l'article 42-3 et celles de l'article 42-4 ci-dessus sont exclusives les unes des autres.

Article 42-6 (abrogé)

I.-Pour l'application du 1° de l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 précitée aux agents non titulaires de l'Etat relevant d'un régime d'obligations de service, les durées de service hebdomadaire sont aménagées dans les conditions suivantes :

- 1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un service égal à un

nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie, de 80 %, puis de 60 %. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un service égal à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie, de 80 %, puis de 60 %. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

II.-Pour l'application de l'article 37 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et par dérogation au 1° de l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 précitée, les agents non titulaires de l'Etat relevant d'un régime d'obligations de service dont la durée de service hebdomadaire est aménagée dans les conditions prévues au I perçoivent une fraction de rémunération calculée dans les conditions suivantes :

1° Pendant les deux premières années passées en cessation progressive d'activité, la fraction de rémunération est calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage

d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40

2° A partir de la troisième année et jusqu'à la sortie du dispositif, la fraction de rémunération est calculée selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée

d'un service à temps complet x 11 / 14) + 8 / 35

Pour le calcul de ces fractions de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

III.-Conformément aux dispositions des articles 12 et 13 du présent décret, le traitement d'un agent non titulaire de l'Etat en cessation progressive d'activité et bénéficiant d'un congé de maladie, d'un congé de grave maladie ou d'un congé de longue durée est réduit de moitié, y compris pour la part visée à l'article 5-2 de l'ordonnance du 31 mars 1982 précitée résultant de la différence entre le traitement qui lui serait servi s'il réalisait la même durée de temps de travail à temps partiel et la rémunération effectivement servie en cessation progressive d'activité.

Titre IX ter : Cessation totale d'activité. (abrogé)

Article 42-7 (abrogé)

I.-Pour l'application de l'article **Abrogé par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 33**

3 de l'ordonnance du 31 mars **Création Décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003 - art. 17 () JORF 30 décembre 2003**

1982 susvisée aux agents non titulaires relevant d'un régime d'obligations de service, le bénéfice sur demande de la cessation totale d'activité, une année scolaire avant la date de leur mise à la retraite, est ouvert dans les conditions suivantes :

1° La demande d'admission au bénéfice de la cessation progressive d'activité doit préciser si elle s'accompagne de cette option, qui est irrévocable.

2° Lorsque la quotité de temps de travail est dégressive et sous réserve que l'agent demeure au moins quatre années en cessation progressive d'activité, les quotités de temps de travail à effectuer sont :

a) 100 % pour les deux premières années ;

b) 80 % pour la troisième année ;

c) Et, le cas échéant, 60 % au-delà.

3° Lorsque la quotité de temps de travail est le mi-temps et sous réserve que l'agent demeure au moins deux années en cessation progressive d'activité, les quotités de temps de travail à effectuer sont :

a) 100 % pour la première année ;

b) Et, le cas échéant, 50 % au-delà.

4° Les conditions de versement de la rémunération de l'agent en cessation progressive d'activité prévues à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée ne sont pas affectées par cette option.

Toutefois dans le cas mentionné au 2°, la fraction de la rémunération est :

a) Pour les deux premières années, égale à celle correspondant à la quotité de temps de travail fixe de 80 % ;

b) Pour la troisième année, égale à celle correspondant à la quotité de temps de travail fixe de 60 % ;

c) Pour l'année de cessation totale d'activité, égale à celle correspondant à la quotité servant de base de calcul pour la rémunération d'un travail à temps partiel de 60 % dans le cadre d'une cessation progressive d'activité à laquelle s'ajoute la différence entre la quotité aménagée effectuée la troisième année et la quotité qui aurait dû être effectuée en l'absence d'aménagement cette même année, soit 80 %.

5° Les dispositions de l'article 42-6 s'appliquent aux agents optant pour une cessation totale d'activité.

II.-Pour l'application de l'article 3 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée aux agents ne relevant pas d'un régime d'obligations de service, le bénéfice sur demande de la cessation totale d'activité, six mois avant la date de leur mise à la retraite, est ouvert dans les conditions suivantes :

1° La demande d'admission au bénéfice de la cessation progressive d'activité doit préciser si elle s'accompagne de cette option, qui est irrévocable.

2° Lorsque la quotité de temps de travail est dégressive et sous réserve que l'agent demeure au moins dix trimestres en cessation progressive d'activité, les quotités de temps de travail à effectuer sont :

a) 100 % pour les six premiers trimestres ;

b) Puis, 80 % pour les deux trimestres suivants ;

c) Et, le cas échéant, 60 % au-delà.

3° Lorsque la quotité de temps de travail est le mi-temps et sous réserve que l'agent demeure au moins quatre trimestres en cessation progressive d'activité, les quotités de temps de travail à effectuer sont :

a) 100 % pour les deux premiers trimestres ;

b) Et, le cas échéant, 50 % au-delà.

4° Les conditions de versement de la rémunération de l'agent en cessation progressive d'activité prévues à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée ne sont pas affectées par cette option.

Titre X : Suspension et discipline (Articles 43 à 44)

Article 43

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 25

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

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

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

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire du niveau compétent à l'égard de l'agent est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

Article 43-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 26

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.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Article 43-2**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 27**

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

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;

3° bis L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Article 44**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 28**

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

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Titre XI : Fin du contrat - Licenciement - Mesures d'accompagnement des agents en contrat à durée indéterminée en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics (Articles 44-1 à 50)**Article 44-1****Création Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 34**

A l'expiration du contrat, l'administration 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.

Chapitre Ier : Fin du contrat (Articles 45 à 45-1-1)**Article 45****Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35**

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

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

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Article 45-1

Création DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 10

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret.

Article 45-1-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

I.-L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique 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.

Chapitre II : Licenciement (Articles 45-2 à 49)

Article 45-2

Création DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 11

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Article 45-3

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau

besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération ;

6° L'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'Etat ou relevant de la sécurité ou de la défense, avec l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure et aux articles 45-6 et 45-7 du présent décret.

Article 45-4

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

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

Article 45-5

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

I.-Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

II.-Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

III.-En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II.

IV.-Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

V.-Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.

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

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

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

Article 45-6

Création Décret n°2018-141 du 27 février 2018 - art. 2

La proposition d'emploi prévue au troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure est adressée à l'agent par tout moyen permettant d'en établir la date de réception. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. A défaut de réponse dans le délai de quinze jours, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Article 45-7

Création Décret n°2018-141 du 27 février 2018 - art. 2

Par dérogation aux dispositions des articles 47 à 47-2, le licenciement prévu au troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure est prononcé après consultation de l'organe paritaire et selon la procédure prévue aux articles R. 114-6-1 à R. 114-6-6 du même code.

L'administration notifie à l'agent la décision de licenciement par tout moyen permettant d'en établir la date de réception. Cette notification précise le motif du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir.

L'article 46 ainsi que le titre XII ne sont pas applicables aux agents licenciés sur le fondement du troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du même code.

Article 46

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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 le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

-un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;

-deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

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 avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 9 et au titre X.

Article 47

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

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 signature. 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 avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Article 47-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 et de l'entretien préalable prévu à l'article 47, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. 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 47-2

Création DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 14

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Article 48

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35

L'agent contractuel informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1er ci-dessus.

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

Article 49

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 30

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 15 ou pendant une période de dix semaines suivants l'expiration de l'un de ces congés.

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

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

Chapitre III : Rupture conventionnelle (Articles 49-1 à 49-9)

Article 49-1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

L'administration 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 de l'article L. 552-1 du code général 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 49-2

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9

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 49-3

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9

I. - La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration 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 de recrutement.

III. - Dans les conditions prévues aux articles 49-4 et 49-5, 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 hiérarchique dont relève l'agent.

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

Article 49-4

Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9

Lors du ou des entretiens prévus à l'article 49-3, 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 d'administration ministériel, de réseau ou de proximité dont relève l'agent.

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 49-5

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34

Le ou les entretiens prévus à l'article 49-3 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 49-1 ;

4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49-8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-6, L. 121-7, L. 124-4, L. 124-5 et L. 124-7 à L. 124-23 du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal.

Article 49-6**Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9**

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 49-7.

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.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

Article 49-7**Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9**

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 49-8**Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9**

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 49-7, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Article 49-9**Création Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 - art. 9**

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 fonction publique de l'Etat, sont tenus de rembourser à l'Etat, 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, un emploi en qualité d'agent public dans la fonction publique de l'Etat adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Chapitre IV : Mesures d'accompagnement des agents en contrat à durée indéterminée en cas de restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics (Article 50)**Article 50****Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 31**

En cas de restructuration, l'agent contractuel à durée indéterminée peut bénéficier des mesures d'accompagnement dans les conditions prévues par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.

Titre XII : Indemnité de licenciement (Articles 51 à 56)**Article 50 (abrogé)**

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

Abrogé par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 15**Article 51****Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34**

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 déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues à l'article L. 554-1 du code général de la fonction publique ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Article 52**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34
Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35**

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il :

1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;

2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

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

4° Est démissionnaire de ses fonctions ;

5° Est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5 ;

6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4.

Article 53

Modifié par Décret n°2008-281 du 21 mars 2008 - art. 6

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 qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

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 54

Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 39

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 contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.

Article 55

Modifié par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 17

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

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

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 56

Modifié par Décret n°98-158 du 11 mars 1998 - art. 10 () JORF 12 mars 1998

L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.

Titre XIII : Dispositions diverses (Articles 56-1 à 58)

Article 56-1**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 35**

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 qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Article 56-2**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 32**

Les services publics accomplis dans des emplois alors occupés en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et dont l'inscription sur la liste annexée au décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'Etat à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 est supprimée sont pris en compte pour le bénéfice des dispositions du présent décret.

Article 57**Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 33**

Le dernier alinéa de l'article 3-6 et le dernier alinéa de l'article 3-7 peuvent être modifiés par décret.

Article 58

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget et de la consommation, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, chargé de la santé, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre : LAURENT FABIUS

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, PIERRE BEREGOVOY

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, GEORGINA DUFOIX

Le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives, JEAN LE GARREC

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget et de la consommation, HENRI EMMANUELLI

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, chargé de la santé, EDMOND HERVE