

Etude 482
Février 2025

Étude

statutaire

Les agents contractuels
de droit public

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références

[Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#)

[Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

[Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015](#) portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Décret n° 2016-11213 du 11 août 2016](#) relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents

[Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#) relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique

[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

[Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

[Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

[Décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) relatif au contrat de projet dans la fonction publique

[Décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#) modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[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

sommaire

I] Présentation.....	5
II] L'accès à la fonction publique territoriale des agents contractuels.....	5
1) <i>Le recours au CDD pour le recrutement d'agents contractuels.....</i>	<i>5</i>
a) <i>Le recrutement sur un emploi non permanent.....</i>	<i>5</i>
b) <i>Le recrutement sur un emploi permanent.....</i>	<i>5</i>
c) <i>Les cas de CDIisation.....</i>	<i>7</i>
2) <i>Les conditions préalables au recrutement.....</i>	<i>7</i>
a) <i>La délibération.....</i>	<i>7</i>
b) <i>La publicité à la bourse d'emploi.....</i>	<i>7</i>
c) <i>Les conditions générales de recrutement.....</i>	<i>8</i>
d) <i>Le contrat de travail.....</i>	<i>9</i>
3) <i>La procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents ouverts aux agents contractuels.....</i>	<i>10</i>
a) <i>Les principes généraux.....</i>	<i>10</i>
b) <i>Le déroulement de la procédure de recrutement.....</i>	<i>11</i>
4) <i>La mise en stage des agents contractuels lauréats de concours.....</i>	<i>12</i>
III] Les droits et les obligations.....	13
1) <i>Les droits.....</i>	<i>13</i>
2) <i>Les obligations.....</i>	<i>13</i>
IV] La rémunération.....	13
1) <i>Les éléments obligatoires.....</i>	<i>13</i>
2) <i>Les éléments facultatifs.....</i>	<i>14</i>
3) <i>Absence de déroulement de carrière.....</i>	<i>14</i>
V] L'entretien professionnel.....	14
VI] Les congés.....	15
1) <i>Les congés rémunérés.....</i>	<i>15</i>
a) <i>Le congé annuel.....</i>	<i>15</i>
b) <i>Le congé pour formation syndicale.....</i>	<i>15</i>
c) <i>Les congés pour formation professionnelle.....</i>	<i>15</i>
d) <i>Le congé de représentation.....</i>	<i>16</i>
e) <i>Le congé pour période d'instruction militaire et de réserve militaire.....</i>	<i>16</i>
f) <i>Les autorisations spéciales d'absence.....</i>	<i>16</i>
2) <i>Les congés non rémunérés.....</i>	<i>17</i>
a) <i>Le congé parental.....</i>	<i>17</i>
b) <i>Le congé de présence parentale.....</i>	<i>18</i>
c) <i>Le congé sans rémunération en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.....</i>	<i>18</i>
d) <i>Les congés pour raisons familiales.....</i>	<i>18</i>
e) <i>Les congés pour événements familiaux.....</i>	<i>19</i>
f) <i>Le congé pour convenances personnelles.....</i>	<i>19</i>
g) <i>Le congé pour création ou reprise d'entreprise.....</i>	<i>20</i>
h) <i>Le congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité.....</i>	<i>20</i>
i) <i>Les congés pour fonction gouvernementale ou mandat politique.....</i>	<i>20</i>
j) <i>Le congé de solidarité familiale.....</i>	<i>21</i>

sommaire

VII] L'indisponibilité physique	21
1) <i>Les protections statutaire et sociale</i>	21
a) La protection statutaire	21
b) La protection sociale	22
2) <i>L'inaptitude physique</i>	22
a) L'inaptitude physique temporaire	22
b) L'inaptitude physique définitive	22
VII] Le travail à temps partiel	23
1) <i>Le temps partiel de droit</i>	23
2) <i>Le temps partiel sur autorisation</i>	24
VIII] La discipline	24
IX] Le renouvellement de l'engagement et la fin de l'engagement	24
1) <i>Le renouvellement de l'engagement</i>	24
a) La décision de renouveler ou non le CDD	24
b) Le renouvellement en CDI	25
2) <i>La fin de l'engagement</i>	25
a) L'indemnité de fin de contrat	25
b) La démission	26
c) La rupture anticipée du contrat de projet	26
d) Le licenciement	27
e) La rupture conventionnelle	31
f) La retraite	31
X] Les dispositions spécifiques applicables aux agents contractuels en CDI	31
1) <i>La portabilité du CDI dans les trois versants de la fonction publique</i>	31
2) <i>La rémunération</i>	31
3) <i>L'entretien professionnel</i>	32
4) <i>La mise à disposition</i>	32
a) La définition et les conditions de mise à disposition	32
b) La rémunération et les conditions de remboursement	32
c) La durée et la fin de la mise à disposition	32
d) Les obligations de la collectivité d'origine	32
5) <i>Le congé de mobilité</i>	32
ANNEXES	34
Synthèse : Articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-23, L. 332-24 du code général de la fonction publique	35
Tableau récapitulatif des congés rémunérés accordés aux agents contractuels	37
Tableau récapitulatif des congés non rémunérés accordés aux agents contractuels	40
Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté Articles 27 et 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988	45
Décompte de la durée de service	46

II Présentation

Principe : L'article L. 311-1 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose notamment que les emplois permanents des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics doivent être pourvus par des fonctionnaires, sauf dérogation législative.

Dérogation : Toutefois, le code précité prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents et sur des emplois non permanents.

Les agents contractuels sont des agents de droit public dont la situation est régie par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Ce sont des agents publics non-fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

Les dispositions du décret ne s'appliquent pas aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, c'est-à-dire aux **vacataires** (Cf. le modèle de délibération portant détermination d'un taux de vacation et l'arrêté de recrutement sur <https://www.cdg76.fr/>).

NDLR : Le 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, est venu préciser la procédure encadrant le recrutement de contractuels sur emploi permanent, afin de favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics de tous les candidats.

III L'accès à la fonction publique territoriale des agents contractuels

1) Le recours au CDD pour le recrutement d'agents contractuels

a) Le recrutement sur un emploi non permanent (besoin temporaire)

Le recours à un agent contractuel sur un **emploi non permanent** est possible :

- Pour un **accroissement temporaire d'activité** pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois, renouvellement compris.
- Pour un **accroissement saisonnier d'activité** sur un emploi non permanent, pour une durée maximale de 6 mois pendant une période de 12 mois, renouvellement compris.
- **Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée**, pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de 6 ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut également être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération (dans la limite d'une durée totale de six ans).

Le **contrat de projet** ne peut donner lieu à CDI et il n'est jamais pris en compte dans l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un CDI sur un autre motif de contrat (article L. 322-10 du CGFP).

- *Articles L. 332-23 et L. 332-24 du CGFP*

Consulter nos modèles de contrats sur <https://www.cdg76.fr/modeles-d-acte-du-cdg-76/>

b) Le recrutement sur un emploi permanent

Le recours à un agent contractuel sur un **emploi permanent** est prévu pour :

- **Assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels**
 - À temps partiel,
 - En détachement de courte durée,
 - En disponibilité de courte durée prononcée d'office (raison de santé par exemple), de droit (mandat électif par exemple) ou sur demande pour raisons familiales,
 - En détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours,
 - En congé de maladie,
 - En congé de grave maladie,
 - En congé de longue maladie,
 - En congé de longue durée,
 - En congé de maternité ou pour adoption,
 - En congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
 - En congé de formation professionnelle,
 - En congé pour validation des acquis de l'expérience ou pour bilan de compétence
 - En congé pour formation syndicale
 - En congé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix (représentants du personnel)

- En congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs (fonctionnaires de moins de 25 ans),
- En congé pour infirmité de guerre,
- En congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.
- En congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle 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, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.
- En congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- En congé parental ou de présence parentale,
- En congé de solidarité familiale,
- D'un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le contrat doit être conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel. Il est possible de conclure le contrat avant la date de départ de l'agent à remplacer.

▪ Article L. 332-13 du CGFP

NDLR : La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a élargi la liste des congés permettant de recourir à des agents contractuels.

▪ **Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire**

Le contrat est conclu pour une durée maximale d'un an. Une prolongation du contrat est envisageable dans la limite totale de 2 ans, lorsque le poste n'a pu être pourvu par un agent titulaire au terme du contrat.

▪ Article L. 332-13 du CGFP

▪ **Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.**

▪ Article L. 332-8 1° du CGFP

▪ **Pouvoir un emploi (catégories A, B ou C)** lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.

▪ Article L. 332-8 2° du CGFP

▪ **Pouvoir tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.**

▪ Article L. 332-8 3° du CGFP

▪ **Pouvoir tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants**, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création.

▪ Article L. 332-8 4° du CGFP

▪ **Pouvoir un emploi à temps non complet dès lors que la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, pour toutes les autres collectivités (plus de 1 000 habitants et groupements de communes regroupant plus de 15 000 habitants).**

▪ Article L. 332-8 5° du CGFP

▪ **Pouvoir un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public dans les communes de moins de 2 000 habitants** et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants (ex : ATSEM, temps périscolaire, surveillance cantine etc.)

▪ Article L. 332-8 6° du CGFP

▪ **Pouvoir un emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants**

▪ Article L. 332-8 7° du CGFP

Consulter nos modèles de contrats sur <https://www.cdg76.fr/modeles-d-acte-du-cdg-76/>

NDLR : Pour les contractuels recrutés sur la base de l'article L332-8 du code général de la fonction publique les agents devront suivre une formation d'intégration et de professionnalisation, au même titre que les fonctionnaires territoriaux, dès lors que le contrat est conclu pour une durée supérieure ou égale à 1 an.

▪ Article L. 422-28 CGFP

c) Les cas de CDIisation

Pour les cas énumérés à l'article L. 332-8 du CGFP, l'engagement doit être conclu pour une durée déterminée maximale de 3 ans dont la reconduction est soumise à décision expresse de l'autorité territoriale dans la limite de 6 ans.

Au-delà de 6 ans, tout contrat conclu ou renouvelé en application de l'article L. 332-8 avec un agent qui justifie d'une durée de services de 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique doit être conclu pour une durée indéterminée.

NDLR : Toutefois, le Conseil d'Etat a jugé que « lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise » (CE, n°421458, 28 juin 2019).

Les 6 années se comptabilisent sur l'ensemble des services accomplis pour le même employeur sur des emplois permanents (articles L332-8, L332-13 et L332-14 du code général de la fonction publique) ou non permanents (article L332-23 du code précité). **Toutefois, les services accomplis dans le cadre du contrat de projet ne doivent pas être pris en compte.**

Par ailleurs, les services effectués par le biais d'une mise à disposition de l'agent via le Centre de gestion, auprès d'un employeur territorial, sont également pris en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'un CDI, dès lors que l'agent a été par la suite, recruté directement par la collectivité.

2) Les conditions préalables au recrutement

a) La délibération

Tout recrutement nécessite au préalable une délibération portant création de poste de l'organe délibérant ou une vacance de poste au tableau des effectifs (suite à mutation, décès, retraite...).

- En cas de recherches infructueuses permettant le recrutement d'un fonctionnaire stagiaire ou titulaire, l'employeur public peut recruter un agent contractuel. Dans cette hypothèse, la délibération portant création d'un emploi permanent doit indiquer cette éventualité. Le recrutement d'un contractuel au détriment d'un fonctionnaire titulaire doit être motivé.
- Par ailleurs, elle doit indiquer si l'emploi peut être occupé par un agent contractuel recruté sur le fondement des articles L332-14 ou L. 332-8 du CGFP en précisant le grade et l'emploi, le motif, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Une délibération doit être également prise également avant chaque recrutement d'agent contractuel sur un emploi non permanent lors d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou contrat de projet.

- Article L. 313-1 du CGFP

Consulter nos modèles de contrats sur <http://www.cdg76.fr>

b) La publicité à la bourse d'emploi

Le site Emploi Territorial permet de saisir les déclarations de vacances et de créations d'emplois ainsi que les offres d'emplois. **Le site Choisir le service public** constitue l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. L'objectif est de favoriser la mobilité inter-fonction publique. La saisie directe des offres sur ce site n'est pas accessible aux collectivités territoriales. Toutefois, les offres saisies sur SET alimentent automatiquement le site CSP.

Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le Centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

- Article L. 313-4 du CGFP

Déclaration de création ou de vacance de l'emploi à réaliser sur <https://www.emploi-territorial.fr/accueil/>

En revanche, aucune déclaration à la Bourse de l'emploi n'est nécessaire pour le recrutement d'un agent contractuel sur **un emploi non permanent** au titre d'un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (article L. 332-23 du CGFP)

NDLR : Pour le remplacement d'un agent titulaire ou contractuel, momentanément indisponible (L. 332-13 du CGFP), une publicité de la vacance de l'emploi (au sens de l'offre d'emploi : le poste n'étant pas vacant en tant que tel puisqu'il est occupé par un agent temporairement indisponible) doit être désormais réalisée, comme pour tous les contrats sur emploi permanent.

- Article 2-2 du décret n°88-145

Concrètement, lorsque la durée du contrat est supérieure ou égale à un an, il existe une obligation de publicité sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, Choisir le service public, via le site Emploi territorial.

- Article 1 du décret n°2018-1351

Si la durée du contrat est inférieure à un an, il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, la collectivité assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen afin d'assurer une publicité suffisante.

- Article 1 du décret n°2018-1351

NDLR : Cas particulier du contrat de projet :

Le contrat de projet est conclu pour occuper **un emploi non permanent**.

- Article 1 du décret n°88-145

Toutefois, les recrutements réalisés par contrat de projet **sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019** relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

- Article 2-2 du décret n°88-145

Par conséquent, **le recrutement d'un agent par contrat de projet étant au minimum d'un an, il suppose la publication d'une offre sur l'espace numérique commun**, Place de l'emploi public, **via le site Emploi territorial**.

NDLR : Dans tous les cas, la publicité auprès du Centre de gestion 76 reste une obligation en cas de vacance ou de création d'emploi permanent.

L'avis de vacance doit comporter les informations suivantes :

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi,
 - création ou vacance d'emploi,
 - la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi,
 - l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,
 - les références du métier auquel se rattache l'emploi,
 - les missions de l'emploi,
 - l'intitulé du poste,
 - la localisation géographique de l'emploi,
 - la date de la vacance de l'emploi,
 - l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.
- Art. 3 du décret n°2018-1351

La **durée de la vacance de l'emploi** sur l'espace numérique commun, Choisir le service public, pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an, ne peut être inférieure à un mois, excepté en cas d'urgence.

- Article 4 du décret n°2018-1351

L'urgence s'apprécie de manière dérogatoire à raison de l'impérieuse nécessité de pourvoir un poste au motif de la continuité du service. L'objet de cette disposition est en effet **de tenir compte des contraintes opérationnelles des administrations**, en leur offrant la possibilité de prononcer un recrutement dans un délai inférieur à un mois.

- Circulaire n°CPAF1904452C du 3 avril 2019

NDLR : La nécessité de procéder rapidement au remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible (en cas de maladie ordinaire par exemple) satisfait à la condition d'urgence, dès lors qu'elle vise à assurer la continuité du service public.

c) Les conditions générales de recrutement

Préalablement au recrutement d'un agent contractuel, il faut s'assurer que :

- L'agent n'a pas 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.
- L'agent est de nationalité française et que les éventuelles mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions et qu'il n'a pas fait l'objet dans un Etat autre que la France d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il n'a pas subi en France ou dans un autre Etat, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. L'autorité territoriale est chargée de procéder aux vérifications nécessaires.
- L'agent est en position régulière vis-à-vis du service national de l'État dont il est ressortissant ;

- L'agent remplit les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions :
 - Les mêmes contrôles de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.
 - Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 8, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.
- *Article 2 du décret n° 88-145*

Les examens médicaux préalables au recrutement sont assurés obligatoirement par les médecins agréés.
Le médecin agréé se prononce pour la durée de l'engagement.
Le coût de la visite médicale est à la charge de la collectivité.

- *Article 10 du décret n° 87-602*

Consulter la liste des médecins agréés sur [le site de l'ARS Normandie](#)

NDLR : L'article L. 812-4 du CGFP prévoit l'examen médical par le médecin du travail des agents territoriaux au moment de leur embauche. Par conséquent, les agents contractuels y sont également soumis.

Une fiche de poste doit être transmise au médecin du travail pour la réalisation de l'examen.

Il est à noter que le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées et le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

- *Article 11 du décret n° 85-603*

- L'agent a fourni les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4 du CGFP.
- Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Cette condition ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'apatride auxquels a été délivré une carte de résident.
Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.
- *Article 2-1 du décret n° 88-145*

d) Le contrat de travail

Le contrat de travail doit :

- être écrit,
- établir l'identité des parties, l'adresse de l'agent et de l'employeur
- préciser l'article du code général de la fonction publique sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles L. 332-8 ; L. 332-23 ou L332-24 du CGFP, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi,
- fixer la date de début et la date de fin de l'engagement, ainsi que la durée du recrutement,
- définir le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ; le ou les lieux d'exercice les conditions d'emploi et de rémunération (en précisant chacun des éléments constitutifs, la périodicité et les modalités de versement ainsi que les droits et obligations de l'agent.
- Le cas échéant, la période d'essai et la possibilité de la renouveler
- *Articles 3 et 4 du décret n° 88-145, Article 7 du décret n°2022-1153*

NDLR : Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues ci-dessus, les clauses suivantes :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 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 ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.
- *Article 3-1 du décret n°88-145*

L'autorité territoriale procède également 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. La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat.

La communication de ces éléments doit être faite dans le respect des conditions exposées à l'article 3 et 4 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023. Un modèle de document est disponible à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFCTA000048011495> (annexe 5)

Article 2,3 et 4 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023

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

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité 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. 332-14 du CGFP. Sont également annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements (cf. IX- 2) b)).

e) La période d'essai

- *Article 4 du décret n° 88-145*

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé. La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

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

Exemple | *Contrat du 4 au 22/01/2016 : trois semaines de travail soit 3 jours ouvrés de période d'essai du 4 au 6 janvier inclus.
Contrat du 4/01/2016 au 30/07/2016 (emploi de catégorie A pour un emploi de juriste) : 30 semaines de travail, 30 jours ouvrés de périodes d'essai soit un mois et 2 semaines. Dans ce cas, application de la limite d'un mois.
Au 30/07/2016 : renouvellement de contrat pour des fonctions de juriste. Aucune période d'essai ne pourra être fixée dans le contrat renouvelé. Par contre, si ce contrat de renouvellement repose sur un poste d'adjoint RH, une période d'essai pourra être fixée.*

Enfin, le contrat de travail pris pour le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent doit être transmis au contrôle de légalité. Le contrat de projet est également soumis à cette obligation de publicité.

Les contrats pris pour le recrutement d'agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article L. 332-23 1° et 2° du CGFP) ne sont pas concernés par cette obligation.

Une déclaration préalable (DPAE) à l'embauche doit être effectuée auprès de l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche, au plus tard le jour de l'embauche.

Déclarer sur www.due.urssaf.fr

3) La procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents ouverts aux agents contractuels

a) *Les principes généraux*

Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 détermine la procédure de recrutement applicable pour les contractuels de la fonction publique recrutés pour occuper des emplois permanents. Ainsi, cette procédure est applicable aux contractuels recrutés au titre des articles L. 332-13 (remplacement d'un agent momentanément indisponible), L. 332-14 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et L. 332-8 (recrutement à titre permanent sur un emploi permanent) du CGFP.

- Article 2-2 du décret n°88-145

Le décret fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

- Notice du décret n°2019-1414

Dans le respect des dispositions prévues par le décret, l'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour procéder au recrutement d'un agent sur un emploi permanent.

En tout état de cause, les modalités de recrutement prévues par l'autorité territoriale doivent être les mêmes pour chaque candidat, afin de placer les candidats dans des conditions identiques de recrutement.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

- Article 1 du décret n° 2019-1414

NDLR : Cette procédure de recrutement est applicable aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance a été publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

- Article 7 du décret n° 2019-1414

b) *Le déroulement de la procédure de recrutement*

Dispositions communes aux trois versants de la fonction publique :

L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (sur Choisir le service public via le site Emploi territorial pour les collectivités). Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.

L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

- Article 2 du décret n° 2019-1414

Dispositions propres à la fonction publique territoriale :

Dès lors que l'avis de création ou de vacance de l'emploi a été publié, les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ont la possibilité de se porter candidate.

- Article 2-3 I du décret n°88-145

NDLR : Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article L. 332-8 2° du CGFP, c'est-à-dire le recrutement sur un emploi dès lors que les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ne peut intervenir qu'à partir du moment où l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

Article 2-3 II du décret n°88-145

Le renouvellement du contrat d'un agent recruté sur la base de l'article L. 332-8 2° du CGFP obéit à la même exigence. Ainsi, le renouvellement n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi au préalable le constat du caractère infructueux de la Bourse de l'emploi.

▪ Article 2-3 III du décret n°88-145

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

▪ Article 2-4 du décret n°88-145

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

▪ Article 2-5 du décret n°88-145

Les candidats retenus sont ensuite convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement. **Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.** Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique. Il est **possible de recourir à des entretiens en 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 2-6 I du décret n°88-145, Article 3 du décret n°88-145, Article 7 du décret n°2022-1153

NDLR : Cette procédure de recrutement est applicable au contrat de remplacement d'un fonctionnaire, pris sur la base de l'article L. 332-13 du CGFP, d'une durée supérieure à 6 mois. Toutefois, pour les contrats de remplacement d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de procéder à des entretiens. Il faut cependant, accuser réception des candidatures et informer les candidats non retenus.

▪ Article 2-6 II du décret n° 2019-1414

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à **un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.** L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

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

▪ Article 2-7 du décret n°88-145

A l'occasion de l'entretien, **une information relative aux obligations déontologiques des agents est donnée aux candidats présélectionnés n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.** Cette obligation d'information vise les obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-1, L. 121-2, L. 121-3, L. 123-7, L. 124-4 du CGFP et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal.

▪ Article 2-8 du décret n°88-145

NDLR :

L'articles L. 121-1 et L. 121-2 du CGFP dispose que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, qu'il est tenu à une obligation de neutralité et qu'il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. L'agent doit traiter de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

L'article L. 121-3 du CGFP dispose que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. **L'article L123-7 du CGFP** liste les exceptions à ce principe dans le cadre des cumuls d'activités.

L'article L. 124-4 du CGFP concerne l'exercice d'une activité privée par des fonctionnaires et agents contractuels ayant cessé définitivement ou temporairement leurs fonctions (contrôle déontologique sur les trois dernières années).

Les articles 432-12 et 432-13 du code pénal sont relatifs à la prise illégale d'intérêts.

Pour en savoir plus sur les obligations déontologiques, nous vous invitons à consulter nos études sur <https://www.cdq76.fr/droits-et-obligations/deontologie/>

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

- Article 2-9 du décret n°88-145

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. **Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.**

- Article 2-10 du décret n°88-145

4) La mise en stage des agents contractuels lauréats de concours

Les agents contractuels lauréats de concours inscrits sur une liste d'aptitude donnant accès à l'emploi occupé **peuvent** être nommés stagiaires par l'autorité territoriale au plus tard au terme de leur contrat lorsqu'ils ont été recrutés sur un emploi permanent sur le fondement des articles L.332-8 et L. 332-14 du CGFP.

NDLR : La loi de transformation de la fonction publique territoriale n° 2019-828 du 6 août 2019 a modifié cette disposition. En effet, l'autorité territoriale avait auparavant l'obligation de nommer les agents contractuels lauréats de concours.

En cas de mise en stage, l'autorité territoriale n'est pas tenue de déclarer la vacance au centre de gestion, lorsque l'agent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe.

- Article L. 327-5 du CGFP

NDLR : Les agents de catégorie B et C qui avaient, avant leur nomination dans un cadre d'emplois, la qualité d'agent contractuel de droit public bénéficiant, à titre personnel et de façon dérogatoire, d'un maintien de leur rémunération antérieure dès lors que celle-ci est supérieure à celle qu'ils auraient dû percevoir en tant que fonctionnaire. Ce maintien est assuré jusqu'à ce qu'ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale.

- Article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

III Les droits et les obligations

1) Les droits

Les droits et protections applicables aux agents contractuels sont notamment :

- la liberté d'opinion,
- la non-discrimination,
- la protection contre le harcèlement sexuel et moral,
- la garantie de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés,
- le droit de grève,
- la protection fonctionnelle,
- la protection de la santé,
- le droit syndical,
- le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- le droit à rémunération.
- Livre 1^{er} : droits, obligations et protections du CGFP

Par ailleurs, l'article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 a inséré, pour les agents contractuels, le droit à la consultation de leur dossier administratif lequel doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

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

- Article 1-1 I du décret n°88-145

2) Les obligations

Les agents contractuels sont également soumis au respect de certaines obligations, notamment :

- l'interdiction du cumul d'activités et ses dérogations,
- le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect du secret professionnel,
- le principe de la sanction disciplinaire en cas de faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- Livre 1^{er} : droits, obligations et protections du CGFP

Les agents contractuels sont expressément :

- **tenus au secret professionnel** dans le cadre des règles instituées par le code pénal,
- **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,

- **responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées**, quel que soit leur emploi,
 - **tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique**, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Ils ne sont dégagés d'aucune des responsabilités qui leur incombent par la responsabilité propre de leurs subordonnés. Par ailleurs, tout agent public doit respecter une certaine retenue dans l'expression de ses opinions de façon à ne pas porter atteinte au service public. De même, il doit respecter le principe de neutralité et de laïcité des services publics.
- Article 1-11 I du décret n°88-145

IV) La rémunération

1) Les éléments obligatoires

Après service fait, les agents contractuels ont droit à une rémunération comprenant :

- **le traitement indiciaire,**
- **l'indemnité de résidence,**
- **le supplément familial de traitement.**

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

- Articles L. 2 et L. 712-1 du CGFP

Depuis le 1^{er} janvier 2021, une indemnité de fin de contrat est due, sous certaines conditions, à l'agent contractuel (pour plus de détails, consulter la page n°27 de la présente étude, consacrée à l'indemnité de fin de contrat).

2) Les éléments facultatifs

Les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire

Le régime indemnitaire ne constitue pas un droit et peut être attribué aux agents contractuels lorsque la collectivité a délibéré sur cette possibilité.

- Article 1-2 du décret n°88-145

NDLR : Il est à noter que les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à l'exception des agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés en application de l'article L. 352-4 du CGFP (CAA Nancy, n°00NC00952-01NC01299 du 17 novembre 2005).

3) Absence de déroulement de carrière

La rémunération étant calculée sur la base d'un indice, les modifications de la valeur du point sont automatiquement applicables.

Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière comme les fonctionnaires.

Il n'est pas possible de prévoir une progression de rémunération basée sur des avancements d'échelon et dans les conditions déterminées par une grille indiciaire. (CAA de NANCY, 3^{ème} chambre, 16/05/2023, 21NC01741)

L'autorité territoriale peut toutefois décider de faire évoluer la rémunération des agents, sous réserve de respecter certaines conditions comme par exemple l'accroissement des tâches à effectuer. Une augmentation du traitement raisonnable est effectuée au moyen d'un avenant au contrat initial.

NDLR : Une délibération doit être prise pour prévoir les crédits nécessaires au budget de la collectivité.

Cependant, une augmentation de plus 40%, fondée sur une redéfinition des missions confiées à l'agent ou d'un changement dans la qualification d'un agent, doit être regardée comme nécessitant la conclusion d'un nouveau contrat dans le respect des dispositions relatives au recrutement (CE n°151067, 25 novembre 1998, préfet Corse c/ M.)

La rémunération des agents en CDI ainsi que celle des agents employés en CDD auprès du même employeur en application de l'article L. 332-8 du CGFP fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

NDLR : La rémunération des agents, recrutés par contrat de projet, peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

- Article 1-2 du décret n°88-145

VI L'entretien professionnel

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, bénéficient chaque année, au même titre que les agents fonctionnaires, d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

NDLR : Les agents recrutés sur emploi non permanent par **contrat de projet** bénéficie également d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions.

- Article 1-3 du décret n° 88-145

Cet entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui fixe la date de l'entretien en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent.

L'entretien porte principalement sur :

- les résultats professionnels de l'agent compte tenu des objectifs qui ont été assignés à l'agent et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels,
- la manière de servir de l'agent,
- les acquis de l'expérience professionnelle,
- le cas échéant, les capacités d'encadrement,
- les besoins de formation,
- ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation aux concours.

La valeur professionnelle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères sont fixés après avis du comité social territorial et portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'agent est convoqué au moins huit jours avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct. Un exemplaire de la fiche de poste et de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu est joint à la convocation.

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

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

Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale, notifié à cet agent puis versé à son dossier.

NDLR : Depuis le 1^{er} janvier 2021, le compte rendu sera visé par l'autorité territoriale qui pourra formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. De plus, lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires recevront une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation (CPF).

- Article L. 521-4 du CGFP

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

L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision. L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

- Article 1-3 du décret n°88-145

VII Les congés

1) Les congés rémunérés

a) Le congé annuel

Les agents contractuels ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service.

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

- Article 5 du décret n°88-145

b) Le congé pour formation syndicale

Le **congé pour formation syndicale** peut être accordé, si les nécessités du service le permettent, pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste établie chaque année par arrêté ministériel.

La durée de ce congé est de 12 jours ouvrables par an.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. À défaut de réponse expresse au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Les décisions de rejet sont communiquées à la commission consultative paritaire lors de sa plus proche réunion.

À la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

- Article 6 du décret n°88-145

c) Les congés pour formation professionnelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier, durant son engagement, de la formation de perfectionnement, de la formation de préparation aux concours et aux examens professionnels de la fonction publique ainsi que de la formation de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage du français.

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un compte personnel d'activité (CPA) depuis le 1er janvier 2017.

- Article 422-4 du CGFP

Le CPA est composé :

- d'un compte personnel de formation (CPF)
- et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter [l'étude statutaire du CDG76 sur la formation professionnelle](#)

L'agent contractuel en activité sur un emploi permanent qui souhaite suivre une formation personnelle en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peut bénéficier :

- d'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder 3 ans,
- d'un congé pour bilan de compétences,
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le congé de formation professionnelle peut être accordé à l'agent qui justifie de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois consécutifs ou non, dans la collectivité dans laquelle est demandé le congé de formation. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent contractuel perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.

À l'issue d'un congé de formation professionnelle, l'agent peut être réintégré au sein de sa collectivité si les nécessités du service le permettent. Dans l'hypothèse où l'agent ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. La demande de réemploi de l'agent doit être présentée 3 mois au moins avant l'expiration du congé de formation professionnelle.

Le congé pour bilan de compétences peut être accordé à l'agent qui a accompli dix ans de services effectifs. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables. Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Le congé accordé par validation ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

- Article 6 du décret n°88-145 – Articles 41 à 48 du décret n°2007-1845

d) Le congé de représentation

Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités du service, dans la limite de 9 jours ouvrables par an. Il ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé pour la formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour la même année.

- Article 6 du décret n°88-145

e) Le congé pour période d'instruction militaire, et de réserve militaire et de préparation et encadrement du SNU

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

Ainsi, est placé en congé avec traitement :

- l'agent qui effectue une période d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés sur son temps de travail par année civile,
- l'agent qui effectue une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, pour une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés sur son temps de travail par année civile,
- l'agent qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique.

Lorsque la période d'activité dans la réserve opérationnelle est supérieure à 30 jours ou lorsque la période d'activité dans la réserve de sécurité civile est supérieure à 15 jours, l'agent est placé en congé sans traitement.

À l'issue d'une de ces trois périodes, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Lorsque l'agent ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents sous CDI ainsi qu'aux agents sous CDD dès lors que le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Est également mis en congé avec traitement, l'agent contractuel qui participe à la préparation ou à l'encadrement du SNU. Toutefois l'agent doit remplir plusieurs conditions. D'abord son contrat doit être d'une durée au moins égale à 18 mois. Ensuite, il doit se plier aux nécessités de service. Enfin, ce congé ne peut excéder 60 jours sur une période de 1é mois consécutifs.

- Article 20 et 34 du décret n°88-145 – Article 15 du décret n°2022-1153

f) Le congé de transition professionnelle

L'agent contractuel appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L422-3 du code général de la fonction publique (agent occupant un emploi de catégorie C et n'ayant pas atteint un niveau de formation correspondant à un niveau 4 (bac) ou agent en situation handicap mentionné à l'article L 131-8 du CGFP ou agent exposé à un risque d'usure professionnelle) peut bénéficier d'un congé de transition dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles 34 à 40 du décret n° 2007-1845 du 26/12/2007.

Pendant la durée du congé de transition professionnelle, l'agent contractuel conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

g) Les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées :

- **aux représentants du personnel**, qu'il s'agisse des représentants syndicaux ou des représentants aux instances paritaires.
- **aux agents contractuels à l'occasion d'événements familiaux** (naissance, décès, mariage, garde d'enfants malades,...). Pour plus d'informations : [Fiche pratique du CDG 76 sur les autorisations d'absence pour événements familiaux.](#)
- Articles L.2, L. 214-3, L. 622-1 à L. 622-5 du CGFP – Décret n°85-397

NDLR : La collectivité doit définir, après avis du comité social territorial, les événements familiaux ouvrant droit à autorisations d'absence. La décision d'accorder ou non l'absence est prise par l'autorité territoriale ayant le pouvoir d'organisation des services

2) Les congés non rémunérés

a) Le congé parental

1. Les conditions d'octroi et de durée du congé parental

Le congé parental est accordé à l'agent contractuel **qui justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an** :

- à la date de naissance de son enfant.
- à l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Le congé parental est accordé dans la limite du terme de l'engagement lorsque l'agent est recruté sur un CDD.

Il est accordé par **période de 2 à 6 mois renouvelables** :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité et d'accueil: jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant,
- en cas d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption :
 - dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque ce dernier est âgé de moins de 3 ans,
 - dans la limite d'1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

L'agent doit présenter sa **demande au moins 2 mois avant le début du congé parental**. La demande de renouvellement doit être présentée 1 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 6 mois.

- Article 14 du décret n°88-14, Article 11 du décret n°2022-1153

2. La situation de l'agent durant le congé parental

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il en remplit les conditions d'attribution.

La durée du congé parental est **prise en compte dans la limite d'une durée de cinq ans pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté** ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, le recrutement par la voie des concours internes, la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

- Article 14 du décret n°88-145 - Article 56 du décret n° 2015-1912 - Article 11 du décret n°2022-1153

L'autorité territoriale a le droit de faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé parental est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si elle constate que le congé parental n'est pas utilisé aux fins d'élever un enfant, elle peut y mettre fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations (*circulaire n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités*).

3. La prolongation du congé parental

Lorsqu'une nouvelle naissance ou adoption intervient dès lors que l'agent se trouve déjà placé en congé parental, ce dernier peut demander à bénéficier d'un nouveau congé parental pour une durée de :

- 3 ans à compter de la naissance du nouvel enfant âgé de moins de 3 ans,
- 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption,
- 1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande d'un nouveau congé parental doit être formulée au moins 2 mois avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer. L'agent peut également renoncer au bénéfice de cette prolongation au profit de l'autre parent, agent contractuel, si ce dernier en fait la demande. Ainsi, à l'issue du précédent congé parental, l'agent est réintégré de plein droit et l'autre parent peut être placé à son tour dans cette position.

Les deux parents de l'enfant peuvent désormais être placés concomitamment en congé parental.

- Article 14 du décret n°88-145-Décret n°2012-1061

4. Les conditions de réemploi

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

NDLR : Pour les agents recrutés pour une durée déterminée, le réemploi n'est prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement

De plus, le congé parental peut être interrompu et l'agent réintégré en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

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

▪ Article 33 et 34 du décret n°88-145

b) Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé 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 indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande doit être formulée par écrit au moins 15 jours avant le début envisagé du congé. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants ainsi que de la durée durant laquelle s'impose cette nécessité.

Toutefois, le congé de présence parentale peut débuter à la date de demande lorsque l'urgence liée à l'état de santé de l'enfant nécessite une présence immédiate de l'agent. Dans cette hypothèse, l'agent bénéficie d'un délai de 15 jours pour transmettre le certificat médical requis.

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. Le congé de présence parentale est accordé pour la durée du traitement définie dans le certificat médical. La durée maximale du congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. Ce congé peut être accordé pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins **une demi-journée (article 8 du décret n° 2023-825 du 25 août 2023)** ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels. Au terme de la durée du congé ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire 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 310 jours ouvrés et des 36 mois déclenchée pour la durée initiale.

À la fin d'une période des 36 mois, un nouveau congé peut être accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- Nouvelle pathologie affectant l'enfant
- Rechute ou récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours la présence soutenue du parent et des soins contraignants

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

L'autorité territoriale a le droit de faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé de présence parentale est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si elle constate que le congé de présence parentale n'est pas utilisé à cette fin, elle peut y mettre fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le congé de présence parentale prend fin :

- Au terme du congé.
- En cas de renoncement de l'agent pour la durée restant à courir, il en informe alors l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours.
- Suite à un contrôle de l'autorité territoriale.
- En cas de décès de l'enfant.

L'agent contractuel est réintégré, en principe, sur son emploi en fonction des besoins du service et pour la période restant à courir avant le terme de son engagement.

Toutefois, le nouvel article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 renvoie aux conditions de réemploi définies à l'article 33. Néanmoins, cet article n'a pas fait l'objet d'une actualisation en évoquant la réintégration des agents contractuels en congé de présence parentale.

Dans l'attente de précisions ministérielles, il est possible de s'inspirer de ce qui est appliqué aux agents contractuels de l'État qui sont réintégré dans leur ancien emploi si les nécessités du service le permettent. À défaut, ils sont prioritaires pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

▪ Article 14-2 du décret n°88-145

c) Le congé sans rémunération en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

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.
Pour bénéficier de ce congé non rémunéré, l'agent doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du Conseil général pour une durée de 5 ans.

Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 semaines avant le départ. La demande doit en outre indiquer la date de début et la durée envisagée du congé.

L'agent peut interrompre son congé et reprendre ses fonctions avant la date prévue.

▪ Article 14-1 du décret n°88-145

d) Les congés pour raisons familiales

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

- **Elever un enfant âgé de moins de 12 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,
- **Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité** lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

▪ Article 15,33,34 et 35 du décret n°88-145- Article 12 du décret n°2022-1153

Le congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

L'agent doit solliciter au moins trois mois le terme du congé, le renouvellement ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent, le réintègre sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

▪ Article 18-1 du décret n°88-145

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel il est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent.

e) Les congés pour événements familiaux

Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an pouvant être fractionné.

▪ Article 16 du décret n°88-145

- **NDLR : Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.**

f) Le congé pour convenances personnelles

Dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, l'agent contractuel **employé à durée indéterminée** peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé non rémunéré si dans les six ans précédant sa demande, s'il n'a pas bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix ans pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 du CGFP.

La **demande de congé pour convenances personnelles doit être formulée au moins deux mois à l'avance**, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de renouvellement doit être adressée par l'agent au moins trois mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de réemploi doit également être formulée trois mois avant le terme du congé. A la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, **après vérification de l'aptitude physique de l'agent**, le réintègre sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel il est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent.

▪ Article 17 et 33 du décret n°88-145 – Article 13 du décret n°2022-1153

Les congés accordés aux agents en CDD avant le 1er janvier 2016 ainsi que les renouvellements restent soumis aux dispositions antérieures.

g) Le congé pour création ou reprise d'entreprise

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour la création ou la reprise d'entreprise : entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous forme de société à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens des articles L.5141-1, L.5141-2 et L.5141-5).

NDLR : Aucune condition d'ancienneté n'est exigée

Le congé n'est pas rémunéré.

La durée du congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé pour création d'entreprise doit préciser la date du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre. La **Commission de déontologie doit être saisie préalablement** avant l'octroi de ce congé par l'autorité territoriale.

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

Le renouvellement doit être demandé trois mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de réemploi doit également être formulée trois mois avant le terme du congé. A la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, **après vérification de l'aptitude physique de l'agent**, le réintègre sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ces garanties ne s'appliquent pas aux agents recrutés dans un emploi fonctionnel par voie de recrutement direct, comme collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale ou collaborateurs de groupes d'élus.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale.

▪ Article 17 et 33 du décret n°88-145

h) Le congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité

L'agent contractuel recruté en application de l'article L. 332-8 du CGFP pour occuper à titre permanent un emploi permanent, peut bénéficier sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit :

- un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 du CGFP, à un

emploi militaire, de fonctionnaires des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale,

- une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un de ces emplois.

Le 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.

La titularisation à l'issue du stage entraîne de plein droit la fin du contrat sans préavis ni indemnité.

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 admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi si les nécessités de service le permettent.

En cas d'impossibilité de le réaffecter dans son emploi précédent, l'agent a priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- Article 35-3 du décret n°88-145

i) Les congés pour fonction gouvernementale ou mandat politique

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membres 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.

L'agent contractuel est réintégré sur sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

- Article 19 et 33 du décret n°88-145

j) Le congé de solidarité familiale

L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme une 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 ou incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé est octroyé sur demande écrite de l'agent pour une **durée de trois mois renouvelables une fois**.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

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

- Article 14-3 du décret n°88-145

k) Le congé de proche aidant

L'agent contractuels a droit au congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie définis par l'art. D. 3142-8 code du travail :

- son conjoint,
- son concubin,
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'art. L. 512-1 du code de la sécurité sociale,
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé de proche aidant est d'une durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

l) Le congé de présence parentale

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

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier un agent, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Dans cette double limite, la durée initiale du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Toutefois, ce congé est renouvelable une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident si le nombre de jours de de congé maximal est atteint avant le terme de la période initiale de 36 mois. Ce renouvellement sera d'un maximum de 310 jour ouvré sur une nouvelle période de 36 mois.

Au terme de cette durée ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire 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 310 jours ouvrés et des 36 mois déclenchée pour la durée initiale. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

m) Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté)

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de citoyenneté accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté)

Ce congé est de droit et doit faire l'objet d'une demande Ce congé n'est pas rémunéré

Sa durée est de six jours ouvrables par an au maximum Il peut être pris en une ou en deux fois. Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

- *art. 32 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988*

La période de congé ne peut être imputée sur la durée des congés annuels. Elle est assimilée à une période de travail effectif

- *art. L. 641-1 code général de la fonction publique*

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle et avec le congé de formation syndicale que dans la limite de 12 jours ouvrables pour la même année.

- *art. 6 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988.*

n) Congé de mobilité

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

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

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

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

- *Article 35-2 du décret n°88-145*

VIII L'indisponibilité physique

1) La protection statutaire et la protection sociale

Le régime de protection en matière de congés pour indisponibilité physique applicable aux agents contractuels comporte deux volets qui se superposent :

- les prestations statutaires prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988,

- les prestations sociales prévues par le code de la sécurité sociale.

a) La protection statutaire

Les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale.

Toutefois, ils bénéficient également d'une protection statutaire, sous condition d'ancienneté, qui se traduit par le maintien du plein ou du demi-traitement par l'employeur public. Les prestations en espèces de la sécurité sociale ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement perçu par l'agent.

Cette protection statutaire est mise en œuvre pendant une période limitée selon l'ancienneté de services effectifs.

- Article 12 du décret n°88-145

Congés pour indisponibilité physique		Rémunération	
Type de congé	Durée ¹	traitement	Demi-traitement
Congé de maladie ordinaire	Congé rémunéré selon l'ancienneté de services, suivi d'un congé sans traitement d'un an maximum. Sans traitement avant 4 mois ⁴	Après 4 mois : 1 mois à 90% du traitement ²	1 mois ²
		Après 2 ans : 2 mois à 90% du traitement	2 mois ²
		Après 3 ans : 3 mois à 90% du traitement ²	3 mois ²
Congé de grave maladie	Congé rémunéré de 3 ans si au moins 3 ans de services ⁵	1 an à PT	2 ans ²
Congé pour accident de travail / maladie professionnelle	Congé rémunéré selon ancienneté de services, suivi d'un congé sans traitement pendant toute la durée de l'incapacité ⁴	Dès l'entrée en fonction : 1 mois à PT	-
		Après 1 an : 2 mois à PT ^t	-
		Après 3 ans : 3 mois 0 PT ²	-
Congé de maternité	En fonction du nombre d'enfants à naître ou au foyer ou nés viables. Congé rémunéré ⁴	PT Pendant la durée du congé ²	-
Congé d'adoption	En fonction du nombre d'enfants à adopter ou déjà au foyer. Congé rémunéré ⁴	PT Pendant la durée du congé ²	-
Congé de paternité	11 jours ou 14 jours si naissances multiples. Congé rémunéré ⁴	PT Pendant la durée du congé ³	-

¹ En cas de contrat à durée déterminée, la durée du congé est limitée à celle du contrat.

² Les indemnités journalières et les pensions d'invalidité versées par la Sécurité Sociale viennent en déduction des sommes dues.

³ Congé remboursé par la Sécurité Sociale.

⁴ CMO/Congé pour accident de travail-Maladie professionnelle/Congé de maternité/Congé d'adoption/Congé de paternité : La durée de services requise est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. La durée de services est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis il a été renouvelé.

⁵ Congé de grave maladie :

- Agents recrutés sur le fondement L. 332-8 du CGFP : l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics administratifs ou de l'un des établissements à caractère administratif auquel elle participe, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.
- Agents recrutés sur le fondement des articles 332-13 et 332-14 du CGFP : l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics administratifs ou de l'un des établissements à caractère administratif auquel elle participe

b) La protection sociale

Les agents contractuels bénéficient également de la protection sociale sous réserve de remplir les conditions d'ouverture du droit prévues par ce régime.

Ainsi, le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'agent contractuel à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces versées viennent en déduction du plein ou du demi-traitement maintenu par les collectivités.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale.

Ainsi, l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées si l'agent ne satisfait pas à cette communication.

Lorsqu'il y a subrogation et que les indemnités journalières sont versées à l'employeur, il convient de déterminer un salaire brut résiduel (SBR), lequel représente la différence entre le salaire brut habituel de l'agent et le montant des indemnités journalières versées par la CPAM.

Il est ensuite nécessaire d'appliquer sur ce salaire brut résiduel les cotisations dues, ce qui permettra à l'agent de bénéficier d'une rémunération comprenant le montant net du salaire résiduel (SNR) augmenté du montant net des indemnités journalières qui lui sont personnellement destinées.

Lorsque l'employeur n'est pas subrogé dans les droits de l'agent à percevoir les indemnités journalières, il sert à cet agent une rémunération nette égale à la différence entre le traitement dû et le montant des indemnités journalières perçues par l'agent. Les cotisations et les charges patronales sont alors calculées sur le montant différentiel.

En conséquence, **en cas de non-subrogation**, la collectivité employeur déduit tout simplement le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute, puis elle prélève les cotisations sociales. L'agent perçoit directement de la CPAM ses indemnités journalières.

Toutefois, un arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 5 avril 2001 (*n°99PA03643 – Ministre de l'Education nationale c/ Mme J.*) précise qu'un agent placé en congé de maladie ne peut percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il perçoit habituellement quand il travaille. Il est donc garanti à l'agent malade une rémunération nette.

Dans le cas d'un dépassement, le montant net de la rémunération due par l'employeur est écarté pour atteindre la rémunération nette habituelle de l'agent.

▪ Article 12 du décret n°88-145

2) L'inaptitude physique

a) L'inaptitude physique temporaire

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

À l'issue de la période de congé sans traitement, l'agent qui peut prétendre à un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou congé d'adoption, bénéficie de ces congés dans les conditions prévues pour leur octroi.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

Si l'agent contractuel est physiquement apte à reprendre son service, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33.

Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec accusé 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.

▪ Article 13 du décret n°88-145

b) L'inaptitude physique définitive

Reclassement et licenciement pour inaptitude physique

Il convient de rappeler que le reclassement est un principe de droit et que la collectivité doit d'abord informer l'agent de son droit à reclassement. Si le reclassement n'est pas demandé ou si la collectivité, après recherches infructueuses, ne peut pas procéder à ce reclassement, l'agent sera licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'agent contractuel est licencié.

Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le code général de la fonction publique (CGFP) autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement

de ces agents n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP 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.

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

L'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

▪ *Article 13 du décret n°88-145*

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, il convient de respecter la procédure suivante :

- Convocation à un entretien préalable selon les modalités de droit commun définies à l'article 42.
- Consultation de la commission consultative paritaire.
- Notification de la décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit préciser le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant et la durée du préavis prévu en fonction de l'ancienneté de l'agent.
- Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

▪ *Article 13 III du décret n°88-145*

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du préavis.

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, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, **pour une durée maximale de trois mois** dans l'attente d'un reclassement.

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'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

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

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

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

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.

VIII) Le travail à temps partiel

1) Le temps partiel de droit

Les agents contractuels peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit :

- **pour la naissance d'un enfant** jusqu'à son troisième anniversaire, ou pour **l'adoption d'un enfant** jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer,
- **pour donner des soins** à un 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,

- **pour les personnes reconnues handicapées** relevant des catégories visées au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. L'avis du médecin de prévention est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé dans un délai de 2 mois.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel de droit est accordée pour une quotité de travail de **50%, 60%, 70% ou 80%**.

▪ Article 13 et 14 du décret n°2004-777

L'agent contractuel occupant un emploi à temps complet doit demander à exercer ses fonctions à temps partiel s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise. Ce service à temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps

▪ Article L. 123-8 du code général de la fonction publique

2) Le temps partiel sur autorisation

Les agents contractuels à temps complet ou à temps non complet **peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation**, sous réserve de l'intérêt du service.

Seuls les services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics administratifs sont retenus.

Pour les agents contractuels employés à temps complet : la durée du service assuré ne peut être inférieure au mi-temps. La quotité de temps de travail peut donc être comprise entre 50 % et 99% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Pour les agents contractuels à temps non complet, la durée du service assuré est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein doivent effectuer.

▪ Article 10 et 14 du décret n°2004-777

IX) La discipline

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.

a. La suspension préalable

À l'instar des fonctionnaires, l'agent contractuel est maintenant soumis à une possible **suspension** dès qu'une **procédure de sanctions disciplinaires est engagée contre lui** au motif d'une **faute grave**, d'un **manquement à ses obligations professionnelles**, ou d'une **infraction de droit commun**.

Cette décision est prise par l'autorité territoriale compétente. Toutefois la durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut être supérieure à 4 mois, sauf en cas de poursuites pénales. Si au terme de ce délai aucune sanction n'est prononcée par l'autorité territoriale compétente, l'agent est réintégré dans ses fonctions, sauf en cas de poursuites pénales.

Si l'agent soumis à des poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut subir une retenue sur sa rémunération. Cependant cette retenue ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération de l'agent. Il doit néanmoins recevoir la totalité de ses suppléments pour charge de famille.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire, le procureur de la République et la commission consultative paritaire (CPP) doivent être informés des mesures prises à son égard.

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

b. Les sanctions disciplinaires

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

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée de 4 jours à six mois pour les agents

- recrutés pour une durée déterminée et pour une durée de 4 jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

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 concerne un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de 5 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'excédait pas la durée de trois jours.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 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. En cas de poursuites pénales exercées contre l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement de relaxe ou de condamnation.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme et ***l'exclusion temporaire d'une durée maximale de trois jours*** est soumise à consultation de la commission consultative paritaire.

Il convient de rappeler que le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

Par ailleurs, l'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la **communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes** ; à **l'assistance de défenseurs de son choix et au droit de se taire**. L'autorité territoriale est tenue de l'informer de ses droits.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. L'agent peut après 10 années de service effectif à compter de la date de la sanction disciplinaire, **demandeur la suppression de toute mention de sanction disciplinaire dans son dossier**, auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève. Celle-ci ne peut lui opposer un refus qu'à la condition qu'aucune autre sanction ne soit intervenue.

▪ Article 36 et 37 du décret n°88-145, Article 20, 22 et 23 du décret n°2022-1153

X) Le renouvellement de l'engagement et la fin de l'engagement

a. Le renouvellement de l'engagement

i. La décision de renouveler ou non le CDD

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale lui notifie son intention ou non de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans,
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonction inférieure à quatre mois et non due à une démission.

Les délais de préavis sont doublés, dans la limite de quatre mois, pour les personnes handicapées relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° ou 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, si le handicap a été déclaré à l'employeur dans un délai préalable suffisant.

Un entretien préalable doit être organisé lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du CGFP est supérieure ou égale à trois ans.

L'autorité territoriale doit consulter la commission consultative paritaire compétente lorsqu'elle envisage le non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

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 son emploi. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration doit au minimum indiquer le délai de huit jours dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.

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

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 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 38-1 II du décret n°88-145

Il est rappelé qu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, n'a pu prendre ses congés du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment du calendrier des congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (Cf. page 30 pour le détail du calcul).

L'autorité territoriale délivre un certificat qui mentionne : la date de recrutement et celle de fin de contrat – les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique correspondante et la durée d'exercice effectif ainsi que, le cas échéant, les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif.

▪ Article 5,38 et 38-1 du décret n°88-145

ii. Le renouvellement en CDI

- Pour les cas énumérés à l'article L. 332-8 du CGFP, l'engagement doit être conclu pour une durée déterminée maximale de 3 ans, avec un renouvellement possible dans la limite de 6 ans.
Au-delà de 6 ans, le renouvellement du contrat par décision expresse de l'autorité territoriale doit être conclu pour une durée indéterminée.

De plus, lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de six années avant le terme de son contrat, l'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. Si l'agent refuse de conclure un nouveau contrat, il est maintenu en fonctions jusqu'au terme du CDD en cours ([art. L. 332-11 code général de la fonction publique](#))

- La collectivité doit notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard **au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée**. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

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 son emploi.

▪ Article 38 du décret n°88-145

b. La fin de l'engagement

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent une attestation employeur permettant l'inscription auprès de France Travail ainsi qu'un certificat de travail qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

▪ Article 38 du décret n°88-145

i. L'indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat (aussi appelée « **prime de précarité** ») est instaurée pour les contractuels, **pour tous les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021**.

NDLR : Cette indemnité de précarité ne s'applique pas aux contrats conclus dans le cadre d'un d'accroissement saisonnier d'activité (article L. 332-23 du CGFP) ou d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP).

Cette « prime de précarité » doit être versée (conditions cumulatives):

- lorsque ces contrats sont **d'une durée inférieure ou égale à un an** (renouvellements compris)

NDLR :-pour les contrats renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021, le contrat sera considéré comme un nouveau contrat pour apprécier cette période d'un an. Ainsi, il convient de ne pas tenir compte de la durée des contrats antérieures à cette date.

- **et que la rémunération brute globale** prévue dans ces contrats **est inférieure à deux fois le montant brut du SMIC** (soit 3 533,84 euros au 1^{er} janvier 2024).

▪ Article L554-3 du CGFP

L'agent contractuel doit exécuter son contrat jusqu'à son terme, afin de pouvoir bénéficier de cette indemnité. Ce qui exclut par exemple le versement de l'indemnité en cas de démission présentée par l'agent contractuel.

L'indemnité de fin de contrat doit être **versée au plus tard un mois après le terme du contrat**

Le versement de cette indemnité n'est pas dû dans les cas suivants (conditions non cumulatives):

- La rémunération globale brute de l'agent contractuel est supérieure à deux fois le montant brut du SMIC.

- lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), au sein de la fonction publique territoriale.

- lorsque l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

▪ Article 39-1-1 du décret n°88-145

ii. La démission

La démission d'un agent contractuel doit résulter d'une demande écrite, datée et signée, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agent est tenu de respecter un préavis, variable en fonction de la durée de services accomplis auprès de l'autorité qui l'a recruté :

- 8 jours, s'il a accompli des services d'une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à deux ans.

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

Pour la détermination de la durée de préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27 (congés annuels, congé de maladie rémunéré, congé de grave maladie, congé pour maladie professionnelle ou accident de travail, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption s'il est rémunéré, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour événements familiaux, congé pour formation syndicale, congé pour formation professionnelle, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle, congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour l'accomplissement des obligations du service national, congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire).

Les autres congés ne sont pas comptabilisés mais ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

▪ Article 39 du décret n°88-145

iii. La rupture anticipée du contrat de projet

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

- Lorsque le projet ou l'opération **ne peut pas se réaliser**,
- Ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

• Article 38-2 du décret n°88-145

Dans ces cas, 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 :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure **ou égale à trois ans**,
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.
- *Article 38-1 III du décret n°88-145*

En cas de rupture anticipée du contrat de projet, **l'employeur doit verser une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.**

- *Article 17 du décret n°88-145*

NDLR : Un certificat de travail est remis à l'agent en cas de rupture anticipée du contrat de projet.

Article 38 du décret n°88-145

iv. Le licenciement

Outre le licenciement pour faute disciplinaire, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise les motifs de licenciement des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du CGFP :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 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 ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (notamment la quotité de travail ou le changement de lieu de travail) ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

- *Article 39-2 à 39-4 du décret n°88-145*

NDLR : Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par les motifs suivants :

- 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,
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (notamment la quotité de travail ou le changement de lieu de travail),
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

- *Article 39-3 II du décret n°88-145*

Modification d'un élément substantiel

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du CGFP, l'autorité territoriale peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat ou une modification des fonctions de l'agent sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsque la modification est envisageable, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. A défaut de réponse sous un mois, l'agent est réputé refuser la modification.

- *Article 39-4 du décret n°88-145*

L'obligation de reclassement

La recherche d'un reclassement est un préalable obligatoire avant un licenciement pour inaptitude physique définitive, du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin de l'emploi est impossible, suite au recrutement d'un fonctionnaire, suite au refus de l'agent d'une modification substantielle de son contrat.

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

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

Il convient de respecter la procédure suivante :

- Convocation à un entretien préalable selon les modalités de droit commun définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.
- Consultation de la commission consultative paritaire.
- Notification de la décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit préciser le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant et la durée du préavis prévu en fonction de l'ancienneté de l'agent. Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du préavis.

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, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, **pour une durée maximale de trois mois** dans l'attente d'un reclassement.

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'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

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

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

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

• *Article 39-5 et 42 du décret n°88-145*

Le préavis

Avant le terme de son engagement, un agent contractuel engagé pour une durée déterminée ou indéterminée ne peut être licencié, qu'après un préavis de :

- 8 jours, s'il a accompli des services d'une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnes handicapées relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° ou 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, si le handicap a été déclaré à l'employeur dans un délai préalable suffisant.

• *Article 40 du décret n°88-145*

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 ne soit pas due à une démission de l'agent.

• *Article 40 du décret n°88-145*

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre fixe le point de départ du délai de préavis.

Par ailleurs, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé, soit en matière disciplinaire, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

La lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement

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

Ainsi, **une convocation doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception** à l'agent ou par remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

L'entretien préalable au licenciement

Au cours de l'entretien, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour inaptitude physique, du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin de l'emploi est impossible, suite au recrutement d'un fonctionnaire, suite au refus de l'agent d'une modification substantielle de son contrat, l'employeur informe l'agent du délai dans lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées .

L'obligation de consultation du dossier est expressément prévue dans l'hypothèse d'un licenciement pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle. Dès lors que la décision de licenciement est prise en considération de la personne, l'agent doit être mis à même de consulter son dossier.

Si l'agent est dans l'impossibilité physique de se déplacer au siège de sa collectivité, cette communication peut être faite sous forme de photocopies transmises à l'intéressé.

Le dossier doit comporter toutes les pièces concernant sa situation administrative.

L'agent peut être accompagné de conseils de son choix. Il peut également se faire représenter par une autre personne moyennant la présentation d'une procuration, signée par lui-même.

Il est conseillé à l'issue de la consultation de faire signer par l'agent ou son représentant un document attestant qu'il a pris connaissance de son dossier individuel.

• Article 42 du décret n°88-145

La consultation de la commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire est compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels. Elle doit être consultée préalablement à l'entretien si l'agent :

- Siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.
- A obtenu au cours des douze mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux.
- Bénéficie d'une décharge de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.
- Est ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif.

La décision de licenciement

La décision du licenciement doit être notifiée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

Elle doit comporter les mentions suivantes :

- le ou les motifs du licenciement,
- la date d'effet du licenciement, en tenant compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ainsi que les délais et voies de recours.

Lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement, la lettre notifiant le licenciement doit l'inviter à présenter une demande et indiquer selon quelles modalités les offres de reclassement lui seront adressées.

Dès que le licenciement est prononcé, une attestation employeur lui permettant de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi et de faire valoir ses droits à indemnisation chômage doit lui être remise.

Un **certificat de travail** doit également être remis à l'agent, lequel doit mentionner la date de recrutement et de fin de contrat ; les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique correspondante et la durée d'exercice effectif, les éventuelles périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif.

Un solde de tout compte récapitulant les sommes versées à la fin du contrat (dernier traitement, indemnité de licenciement et indemnité compensatrice de congé annuel non pris le cas échéant).

• Article 13,39-5,42-1 du décret n°88-145

L'indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est due aux agents :

- Recrutés pour une durée indéterminée.

- Recrutés pour une durée déterminée et licenciés avant le terme du contrat.
- Licenciés suite au refus du contrat proposé dans le cadre de la reprise d'une activité publique par une autre personne publique ou d'une activité privée par une personne publique.

L'indemnité de licenciement n'est pas due :

- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre.
- Aux agents qui retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une administration de l'Etat, une région, un département, une commune ou un de leurs établissements publics, une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.
- Aux agents qui ont atteints l'âge d'ouverture du droit à pension retraite et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.
- Aux agents démissionnaires de leurs fonctions.
- Aux agents reclassés.
- Aux agents qui acceptent une modification substantielle de leur contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement.

Aucune indemnité n'est due en cas :

- de licenciement intervenant à titre disciplinaire,
- au cours ou à l'expiration de la période d'essai.
- Lorsque le contrat cesse de plein droit compte tenu du non-renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice.
- Lorsque l'agent en congé pour suivre un cycle préparatoire, une période de probation ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique est titularisé.

Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services de l'agent par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à pension de retraite mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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 fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à la démission de l'agent, la date à prendre en compte est celle à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis au sein de la même collectivité, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

En cas de reprise d'une activité privée, l'ancienneté acquise auprès de l'employeur privé sera prise en compte.

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

• Article 4,35-3,39-1,38,43 et 44 du décret n°88-145

L'indemnité compensatrice de congé annuel non pris

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

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

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

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

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

* Article 5,46 et 48 du décret n°88-145

L'indemnisation chômage

Sous réserve que l'agent remplisse les conditions exigées par Pôle Emploi, **l'agent licencié peut prétendre à une indemnisation pour perte involontaire d'emploi à la charge de la collectivité** sauf si cette dernière a souscrit à la convention chômage du Pôle Emploi.

v. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle a été instaurée par loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elle est applicable aux agents en CDI, les agents en CDD étant quant à eux exclus du bénéfice de ce dispositif.

Elle permet à l'administration et à l'agent contractuel en CDI d'organiser, d'un commun accord, la cessation définitive des fonctions de l'agent. En aucun cas, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Ce dispositif obéit à une procédure particulière qui doit conduire à la signature d'une convention et à la détermination du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui sera versée à l'agent.

La cessation définitive des fonctions implique que l'agent puisse percevoir les allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Dans le cas où l'agent serait recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, ce dernier devra rembourser au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Pour en savoir plus sur la rupture conventionnelle, nous vous invitons à consulter notre page dédiée : <https://www.cda76.fr/depart-et-fin-de-fonctions/rupture-conventionnelle/>

vi. La retraite

La réforme des retraites d'avril 2023 a modifié l'âge légal d'ouverture du droit à pension des agents contractuels, comme pour les fonctionnaires cotisant à la CNRACL.

De 62 ans, l'âge légal est passé progressivement à 64 ans, tout en allongeant le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein :

Année de naissance	Age légal de retraite	Nombre de Trimestres exigés pour retraite à taux plein
1960	62 ans	167
1/1 au 31/8 1961	62 ans	168
1/9/1961 au 31/12/61	62 ans et 3 mois	169
1962	62 et 6 mois	169
1963	62 et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 et 3 mois	172
1966	63 et 6 mois	172
1967	63 et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

Toutefois, cette réforme n'a pas modifié la limite d'âge des agents contractuels, toujours fixée à 67 ans, pour les agents nés à compter du 01/01/1955.

A noter : cette limite d'âge n'est pas opposable aux agents qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « vacataires ». (Article 6-2 de la loi n°84-834 du 13/09/1984)

Par ailleurs, **il est toujours possible, pour un agent contractuel de travailler au-delà de sa limite d'âge**, s'il remplit certaines conditions.

L'agent contractuel peut bénéficier, soit :

- D'un recul de limite d'âge d'un an, pour parent de trois enfants vivants à 50 ans (sous réserve de l'aptitude physique)
- D'un recul de limite d'âge d'un an, pour enfant à charge à la limite d'âge (de droit)
- D'une prolongation d'activité pour carrière incomplète, de 10 trimestres maximum, sous réserve qu'il ne totalise pas à sa limite d'âge, une durée d'assurance égale au le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir l'agent concerné en activité au-delà de la durée d'assurance : (sous réserve de l'aptitude physique et de l'intérêt du service). (Article 556-13 du CGFP)

- **D'un maintien en activité jusqu'à ses 70 ans** : (sous réserve de l'intérêt du service ; aucune aptitude physique demandée) - **nouvelle possibilité offerte par la réforme de 2023 ; à compter du 14/06/2023.** (Articles L 556-1 et L 556-11 du CGFP)

L'agent contractuel peut bénéficier du cumul de ces dispositifs mais **sans pouvoir être maintenu au-delà de 70 ans.**

Quelle que soit la « formule » choisie, **l'agent contractuel en activité qui souhaite prolonger son activité au-delà de sa limite d'âge, doit en faire la demande, par courrier, à l'autorité territoriale, au moins 6 mois avant d'atteindre cet âge limite.**

Un arrêté devra alors être pris en conséquence.

XI Les dispositions spécifiques applicables aux agents contractuels en CDI

a. La portabilité du CDI dans les trois versants de la fonction publique

La portabilité d'un CDI entre les collectivités territoriales ou établissements publics et dans les trois versants de la fonction publique par décision expresse de la collectivité ou de l'établissement d'accueil dès lors qu'il s'agit de fonctions de même catégorie hiérarchique est possible.

- Article 332-12 CGFP

b. La rémunération

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 ou de l'évolution des fonctions (Cf. IV).

NDLR : Il n'est pas possible de prévoir une progression de rémunération basée sur des avancements d'échelon et dans les conditions déterminées par une grille indiciaire.

- Article 1 et 2 du décret n°88-145

c. L'entretien professionnel

Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (Cf. V).

- Article 1 à 3 du décret n°88-145

d. La mise à disposition

i. La définition et les conditions de mise à disposition

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.

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre
- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché
- pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre
- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière

▪ *Article 35-1 du décret n°88-145*

ii. La rémunération et les conditions de remboursement

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

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

La **convention de mise à disposition** prévoit, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

• *Article 35-1 du décret n°88-145*

iii. La durée et la fin de la mise à disposition

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

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.

À 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 35-1 du décret n°88-145*

iv. Les obligations de la collectivité d'origine

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires.

Cet état est annexé au rapport annuel remis au comité social territorial prévu à l'article L253-5 précité.

▪ *Article 35-1 du décret n°88-145*

ANNEXES

Synthèse : Articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-23, L. 332-24 du code général de la fonction publique

CAS DE RECOURS A UN AGENT CONTRACTUEL		DUREE DU CONTRAT	BDE	Contrôle de légalité	Procédure de recrutement (voir fiche pratique n°62)
Recrutement sur un emploi non permanent					
Article L. 332-23	Accroissement temporaire d'activité (ponctuel et exceptionnel)	Contrats conclus pour une durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois, renouvellement compris.	Non	Non	Non
	Accroissement saisonnier d'activité (prévisible et régulier)	Contrats conclus pour une durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois, renouvellement compris.	Non	Non	Non
Article L. 332-24	Contrat de projet (catégories A, B, C) : recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet par un CDD dont l'échéance est la réalisation du projet	CDD d'un an minimum dans la limite de 6 ans (renouvellement compris)	Oui (offre sur Emploi territorial)	Oui	Non
Recrutement temporaire sur un emploi permanent					
Article L. 332-13	Assurer remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire : - à temps partiel - en congé annuel - en congé maladie - en congé de grave maladie - en congé de longue durée - en congé de longue maladie - en congé maternité ou pour adoption - en congé parental ou de présence parentale, - en congé de solidarité familiale - pour accomplir le service civil ou national, le rappel ou le maintien sous les drapeaux - pour participer à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de la réserve de la sécurité civile ou sanitaire - en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application du décret n°88-145 - en détachement de courte durée - en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,	Contrat conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire.	Oui, - si durée du contrat supérieure ou égale à 1 an : offre sur Emploi territorial - si durée du contrat inférieure à 1 an : publicité par tout moyen (site internet de la collectivité par ex)	Oui	Durée contrat supérieure à 6 mois Oui
		Possible de conclure le contrat avant la date de départ de l'agent à remplacer.			Durée contrat inf ou égale à 6 mois Oui, mais seulement : - Accuser réception des

	<ul style="list-style-type: none"> - en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation - en CITIS - en congé régulièrement octroyé au titre du code général de la fonction publique 				candidatures - Notifier décisions de rejet aux candidats
Article L. 332-14	Faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Contrat conclu pour une durée d'1 an maximum. Prolongation possible dans la limite de deux ans si le poste n'a pu être pourvu par un agent titulaire au terme du contrat.	Oui	Oui	Oui
Recrutement au titre de l'article L. 332-8					
Article L. 332-8	<p>Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</p> <p>Pouvoir un emploi (catégories A, B,C) lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté</p> <p>Pouvoir tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants</p> <p>Pouvoir tous les emplois à temps non complet dès lors que la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, dans toute collectivité, quel que soit le seuil démographique</p> <p>Pouvoir un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public dans les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants</p> <p>Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une période de 3 ans années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création.</p>	<p>Contrat conclu pour une durée déterminée maximale de 3 ans, reconduction par décision expresse dans la limite de 6 ans.</p> <p>Au-delà de 6 ans, possible de renouveler à nouveau par décision expresse par un contrat à durée indéterminée.</p>	Oui	Oui	Oui

Tableau récapitulatif des congés rémunérés accordés aux agents contractuels

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p style="text-align: center;">Congés annuels</p> <p style="text-align: center;"><i>Article 5 Décret n°88-145</i></p>	<p>Les agents contractuels ont droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agents à temps complet travaillant sur 5 jours : $5 \times 5 = 25$ jours de CA - Agents à 30 h de travail hebdomadaire sur 4 jours : $4 \times 5 = 20$ jours de CA - Agents à temps partiel travaillant sur 3 jours : $3 \times 5 = 15$ jours de CA 	<p>Lorsque la présence de l'agent est inférieure à une année civile, le droit à congé annuel est déterminé au prorata du temps de présence.</p>	<p>Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des agents et sous réserve des nécessités du service sans qu'il y ait besoin d'une délibération ou d'un arrêté.</p>	<p>Réintégration automatique.</p> <p>Rappel : À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels pour nécessité du service a droit à une indemnité compensatrice.</p> <p>Calcul de l'indemnité compensatrice :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours. ▪ Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. <p>L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.</p> <p>L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.</p>
<p style="text-align: center;">Congé pour formation syndicale</p> <p style="text-align: center;"><i>Article 6 Décret n°88-145</i></p>	<p>12 jours ouvrables par an.</p>	<p>Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé, si les nécessités du service le permettent, que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste établie chaque année par arrêté ministériel.</p>	<p>La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. À défaut de réponse expresse au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.</p> <p>Les décisions de rejet sont communiquées à la commission consultative paritaire lors de sa plus proche réunion.</p>	<p>Réintégration automatique.</p> <p>À la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p>Congé de formation professionnelle</p> <p><i>Article 6 Décret n°88-145</i></p> <p><i>Articles 41 à 48 Décret n°2007-1845</i></p>	<p>Durée totale maximale de 3 ans.</p>	<p>Le congé de formation professionnelle est accordé à l'agent qui justifie de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois consécutifs ou non, dans la collectivité dans laquelle est demandé le congé de formation.</p> <p>Le congé pour bilan de compétences est accordé à l'agent qui a accompli dix ans de services effectifs. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.</p> <p>Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Le congé accordé par validation ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.</p>	<p>Le congé de formation professionnelle peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages, d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.</p> <p>Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent contractuel perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.</p> <p>Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.</p> <p>Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.</p>	<p>À l'issue d'un congé de formation professionnelle, l'agent peut être réintégré au sein de sa collectivité si les nécessités du service le permettent. Dans l'hypothèse où l'agent ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. La demande de réemploi de l'agent doit être présentée 3 mois au moins avant l'expiration du congé de formation professionnelle.</p>
<p>Congé de représentation</p> <p><i>Article 6 Décret n°88-145</i></p>	<p>Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités du service, dans la limite de 9 jours ouvrables par an.</p>	<p>Il ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé pour la formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour la même année.</p>		<p>Réintégration automatique.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p>Congé pour période d'instruction militaire et de réserve militaire</p> <p><i>Articles 20, 33 et 34 Décret n°88-145</i></p>	<p>Pour la réserve opérationnelle : durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par an.</p> <p>Pour la réserve de sécurité civile : durée inférieure ou égale à 15 jours par an.</p> <p>Pour la réserve sanitaire : sans limitation de durée.</p>	<p>L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.</p> <p>Ainsi, est placé en congé avec traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'agent qui effectue une période d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés sur son temps de travail par année civile, ▪ l'agent qui effectue une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, pour une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés sur son temps de travail par année civile, ▪ l'agent qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique. 	<p>Lorsque la période d'activité dans la réserve opérationnelle est supérieure à 30 jours ou lorsque la période d'activité dans la réserve de sécurité civile est supérieure à 15 jours, l'agent est placé en congé sans traitement.</p>	<p>À l'issue d'une de ces trois périodes, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Lorsque l'agent ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents sous CDI ainsi qu'aux agents sous CDD dès lors que le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi.</p>
<p>Autorisations spéciales d'absences</p> <p><i>Articles L.2, L. 214-3, L. 622-1 à L. 622-5 du CGFP Décret n°85-397</i></p>	<p>Selon les modalités définies par l'autorité territoriale.</p>	<p>Les autorisations spéciales d'absences sont accordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux représentants du personnel qu'il s'agisse des représentants syndicaux ou des représentants aux instances paritaires. ▪ aux agents contractuels à l'occasion d'évènements familiaux (naissance, décès, mariage, garde d'enfants malades,...). 		

Tableau récapitulatif des congés non rémunérés accordés aux agents contractuels

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p style="text-align: center;">Congé parental</p> <p style="text-align: center;"><i>Articles 14, 33 et 35 Décret n°88-145</i></p>	<p>Il est accordé par période de 6 mois renouvelables :</p> <p>En cas de naissance : Jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant</p> <p>En cas d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque ce dernier est âgé de moins de 3 ans, ▪ dans la limite d'1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans). <p>Le congé parental est accordé dans la limite du terme de l'engagement lorsque l'agent est recruté sur un CDD.</p> <p>La dernière période de congé peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de la durée maximale liée à l'âge de l'enfant.</p>	<p>Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il en remplit les conditions d'attribution.</p> <p>Le congé parental ne peut pas être refusé si l'agent en remplit les conditions.</p> <p>Il peut par ailleurs être accordé simultanément au deux parents.</p> <p>Le congé parental est accordé à l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ à la date de naissance, après un congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant. ▪ à l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans). 	<p>L'agent doit présenter sa demande au moins 2 mois avant le début du congé parental y compris en cas de renouvellement sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Lorsqu'une nouvelle naissance ou adoption intervient dès lors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, ce dernier peut demander à bénéficier d'un nouveau congé parental pour une durée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 ans à compter de la naissance du nouvel enfant âgé de moins de 3 ans, ▪ 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ▪ 1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. 	<p>4 semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.</p> <p>A l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.</p> <p>Le fonctionnaire qui refuse un emploi correspondant à son grade, il est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p>Congé en vue d'une adoption dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger</p> <p><i>Article 14-1 Décret n°88-145</i></p>	<p>Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.</p>	<p>L'agent contractuel a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.</p> <p>Pour bénéficier de ce congé non rémunéré, l'agent doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du Conseil général pour une durée de 5 ans (<i>articles L.225-2 et L.225-17 du code de l'action sociale et des familles</i>).</p>	<p>L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 semaines avant le départ. La demande doit en outre indiquer la date de début et la durée envisagée du congé.</p>	<p>Réintégration automatique.</p> <p>L'agent peut interrompre son congé et reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>
<p>Congé de présence parentale</p> <p><i>Article 14-2 Décret n°88-145</i></p>	<p>La durée maximale du congé parental est de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois par un même enfant et en raison d'une même pathologie.</p> <p>A l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être octroyé selon les mêmes modalités que l'octroi initial, dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, - En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, - Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. <p>L'agent peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :</p>	<p>Le congé de présence parentale est accordé de droit au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une maladie d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.</p> <p>Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.</p> <p>Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.</p>	<p>La demande doit être formulée par écrit au moins 15 jours avant le début envisagé du congé. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants ainsi que de la durée durant laquelle s'impose cette nécessité.</p> <p>Toutefois, le congé de présence parentale peut débuter à la date de demande, 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. Dans cette hypothèse, aucun délai ne s'applique.</p> <p>Pour modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de son utilisation, le fonctionnaire doit en informer par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, l'autorité territoriale, qui régularisera sa situation en conséquence.</p> <p>Ce délai de 48 heures ne s'applique pas lorsque la modification des modalités d'utilisation et des dates prévisionnelles de congé est due à la dégradation soudaine de</p>	<p>L'agent conserve le bénéfice de son contrat. Au terme du congé de présence parentale, l'agent est réintégré sur son emploi de plein droit, dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans l'hypothèse où l'agent contractuel ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>L'autorité territoriale a le droit de faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé de présence parentale est réellement consacrée à élever l'enfant. Si elle constate que le congé de présence parentale n'est pas utilisé aux fins d'élever un enfant, elle peut y mettre fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.</p> <p>Le congé de présence parentale prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Au terme du congé ▪ En cas de renoncement de l'agent pour la durée restant à courir, il en informe alors l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours ▪ Suite à un contrôle de l'autorité territoriale ▪ En cas de décès de l'enfant <p>L'agent contractuel est réintégré, en principe, sur son emploi dans la mesure permise pour le service et pour la période restant à courir avant le terme de son engagement.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
	<ul style="list-style-type: none"> - Pour une période continue, - Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, - Sous la forme d'un service à temps partiel. 		l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire.	<p>Toutefois, le nouvel article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 renvoie aux conditions de réemploi définies à l'article 33. Néanmoins, cet article n'a pas fait l'objet d'une actualisation en évoquant la réintégration des agents contractuel en congé de présence parentale.</p> <p>Dans l'attente de précisions ministérielles, il est possible de s'inspirer de ce qui est appliqué aux agents contractuels de l'État qui sont réintégrés dans leur ancien emploi si les nécessités du service le permettent. A défaut ils sont prioritaires pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p>
<p>Congé pour raisons familiales</p> <p><i>Articles 15 et 33</i> <i>Décret n°88-145</i></p>	La durée maximale de ce congé est de 3 ans , renouvelable si les conditions requises sont réunies.	<p>L'agent contractuel, employé depuis plus d'1 an, a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élever un enfant âgé de moins de 8 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, ▪ 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 lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel. 		<p>L'agent qui souhaite réintégrer, doit solliciter au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>À défaut, il est considéré comme démissionnaire.</p> <p>À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent, le réintègre sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p>Congé pour événements familiaux</p> <p><i>Article 16 Décret n°88-145</i></p>	<p>15 jours par an pouvant être fractionnés.</p>	<p>Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération.</p> <p>NDLR : Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.</p>		<p>Réintégration automatique.</p>
<p>Congé pour convenances personnelles</p> <p><i>Articles 17, 33 et 35 Décret n°88-145</i></p>	<p>Durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 du CGFP.</p>	<p>Dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, l'agent contractuel employé à durée indéterminée peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.</p> <p>L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé non rémunéré si dans les six ans précédant sa demande, il n'a pas bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.</p>	<p>La demande de congé pour convenances personnelles doit être formulée au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le renouvellement doit être formulé au moins 3 mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception.</p>	<p>La demande de réemploi doit également être formulée trois mois avant le terme du congé.</p> <p>À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent, le réintègre sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p>
<p>Congé pour création d'entreprise</p> <p><i>Articles 18, 33 et 35 Décret n°88-145</i></p>	<p>La durée du congé est d'1 an renouvelable une fois.</p>	<p>Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour création ou la reprise d'entreprise : entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous forme de société à condition d'en exercer effectivement le contrôle (<i>au sens des articles L.5141-1, L.5141-2 et L.5141-5</i>).</p>	<p>La demande de congé pour création d'entreprise doit préciser la date du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou reprendre. La Commission de déontologie doit être saisie préalablement avant l'octroi de ce congé par l'autorité territoriale.</p> <p>La demande de congé doit être faite au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le renouvellement doit être demandé au moins 3 mois avant le terme.</p>	<p>La demande de réemploi doit être formulée 3 mois avant le terme du congé.</p> <p>À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent, le réintègre dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p>

Type du congé et références juridiques	Durée du congé	Conditions	Procédure d'octroi	Réintégration
<p>Congé pour mobilité</p> <p><i>Articles 35-2 Décret n°88-145</i></p> <p>Réservé aux agents sous CDI</p>	<p>Il peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.</p>	<p>Sous réserve des nécessités de service, l'agent contractuel sous CDI peut solliciter un congé de mobilité.</p> <p>Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.</p>	<p>La demande de congé de mobilité ainsi que son renouvellement doivent être formulés au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception.</p>	<p>À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, le réintègre dans la mesure où les nécessités de service le permettent. En l'absence d'emploi vacant, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Lorsqu'au terme du congé, l'agent n'a pas demandé son réemploi, il est présumé renoncer à son emploi. À ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.</p>
<p>Congé pour fonction gouvernementale ou mandat politique</p> <p><i>Articles 19 et 33 Décret n°88-145</i></p>	<p>Pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.</p>	<p>L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membres 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.</p>		<p>L'agent est réintégré sur sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.</p>
<p>Congé de solidarité familiale</p> <p><i>Articles L.2 et L.633-1 à L.633-4 du CGFP</i></p>	<p>Ce congé est octroyé, sur demande écrite, pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois.</p>	<p>L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé non rémunéré lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme une 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 ou incurable, quelle qu'en soit la cause.</p> <p>La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p>L'agent peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.</p>	<p>L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :</p> <p>1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;</p> <p>2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;</p> <p>3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p>	<p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.</p>

Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté
Articles 27 et 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Congés pris en compte :

- Réévaluation de la rémunération*
- Ouverture des droits liés à la formation*
- Le recrutement par voie de concours*
- La détermination du classement d'échelon des lauréats de concours*
- L'octroi de congés exigeants une condition d'ancienneté*
- La détermination de la durée de préavis de démission
- La détermination de la durée de préavis de licenciement



- congés annuels
- congé de maladie (s'il est rémunéré)
- congé de grave maladie
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré)
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé de proche aidant
- congé pour événements familiaux
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation professionnelle
- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- congé pour accomplissement des obligations du service national
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans une réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.
- ***Le cas particulier du congé parental :** la durée du congé parental est prise en compte, en totalité la première année et pour moitié les années suivantes.

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

Décompte de la durée de service

<p style="text-align: center;">Agents recrutés sur les articles L. 332-13, L. 332-14 et L. 332-23 du CGFP</p>	<ul style="list-style-type: none">• Pour le congé de maladie ordinaire, le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption : prise en compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, même s'il y a eu interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ait été inférieure à quatre mois.• Pour les autres congés : durée de service décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a depuis lors été renouvelé.• Particularité supplémentaire pour le congé de grave maladie, le congé parental, le congé pour élever un enfant, le congé pour convenances personnelles, le congé pour création d'entreprise : prise en compte également des services accomplis auprès des établissements publics à caractère administratif de la collectivité ou auxquels celle-ci participe.
<p style="text-align: center;">Agents recrutés sur l'article L. 332-8 du CGFP</p>	<ul style="list-style-type: none">• Pour l'octroi de l'ensemble des congés : prise en compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté l'agent, même s'il y a eu interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ait été inférieure à quatre mois.• Particularité pour le congé de grave maladie, le congé parental, le congé pour élever un enfant, le congé pour convenances personnelles, le congé pour création d'entreprise : prise en compte également des services accomplis auprès des établissements publics à caractère administratif de la collectivité ou auxquels celle-ci participe.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime