

**Nouvelles dispositions  
applicables aux agents  
contractuels**

## Sommaire

<b>1. Dispositions générales</b>	<b>4</b>
1.1 Entrée en vigueur	4
1.2 Agents concernés par le décret n°88-145	4
1.3 Rémunération	5
<b>2. Modalités de recrutement</b>	<b>5</b>
2.1 Conditions de recrutement	5
2.1.1 Condition de nationalité	6
2.1.2 La jouissance des droits civiques	6
2.1.3 Mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire	6
2.1.4 Être en position régulière au regard du service national	6
2.1.5 Aptitude physique	7
2.1.6 Certificats de travail	7
2.2 Éléments obligatoires du contrat de travail	7
2.2.1 Un contrat écrit	7
2.2.2 Motif de recrutement	7
2.2.3 Contenu du contrat	7
2.3 Période d'essai	8
2.3.1 Définition et fonctionnement de la période d'essai	8
2.3.2 Licenciement au cours ou au terme de la période d'essai	8
<b>3. Entretien professionnel</b>	<b>9</b>
3.1 Agents concernés	9
3.2 Points abordés lors de l'entretien	9
3.3 Critères d'appréciation de la valeur professionnelle	9
3.4 Modalités d'organisation de l'entretien et d'établissement du compte rendu	9
3.5 Révision du compte rendu de l'entretien professionnel	10
<b>4. Congés annuels, congés pour formation et congé de représentation</b>	<b>10</b>
4.1 Congés annuels	10
4.2 Congé de formation syndicale	10
<b>5. Congés pour raisons de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle</b>	<b>10</b>
5.1 Actualisation concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	10
5.2 Congé de grave maladie	10
5.3 Inaptitude physique de l'agent à l'issue d'un congé	11
5.3.1 Congé sans traitement	11
5.3.2 Fin des droits à congé sans traitement	11
<b>6. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles</b>	<b>11</b>
6.1 Congé parental	11
6.2 Congé de présence parentale	12
6.3 Congé de solidarité familiale	12
6.4 Congé sans rémunération pour raisons familiales	12
6.5 Congé sans rémunération pour convenances personnelles	13
6.6 Congé non rémunéré pour création d'entreprise	13

6.7	Procédure de renouvellement ou de réemploi suite aux congés sans rémunération pour raisons familiales, convenances personnelles et création d'entreprise .....	13
7.	Travail à temps partiel .....	14
8.	Conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté .....	15
8.1	Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou la durée de services exigées .....	15
8.2	Situations pour lesquelles ces congés sont pris en compte.....	15
8.3	Modalités de prise en compte .....	15
8.3.1	Agents recrutés pour un autre motif que l'article 3-3 de la loi n°84-53.....	15
8.3.2	Agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 .....	16
8.3.3	Agents maintenus en fonction en application du 2e ou 3e alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 .....	16
8.4	Collectivité auprès de laquelle les services doivent avoir été accomplis.....	16
9.	Cessation progressive d'activité .....	17
10.	Mobilité .....	17
10.1	La mise à disposition.....	17
10.2	Congé sans rémunération pour cycle préparatoire, stage ou scolarité préalable au stage 20	
11.	Discipline.....	17
12.	Obligation de reclassement.....	17
12.1	Hypothèses et conditions .....	18
12.2	Procédure et formalisme.....	18
12.3	Les différentes hypothèses .....	19
13.	Fin de contrat – Licenciement .....	19
13.1	Certificat de fin de contrat .....	19
13.2	Fin de contrat .....	20
13.2.1	Modalités de renouvellement.....	20
13.2.2	Démission.....	21
13.2.3	La cessation du contrat de plein droit.....	21
13.3	Le licenciement	
13.3.1	Précisions sur la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ..	21
13.3.2	Cas particulier des licenciements des agents recrutés sur emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 .....	22
13.3.3	Le préavis au licenciement.....	22
13.3.4	L'impossibilité de licenciement .....	23
13.3.5	Procédure et formalisme.....	24
13.3.6	Indemnité de licenciement .....	24
	Annexe 1 : Procédure de reclassement applicable aux agents contractuels .....	26
	Annexe 2 : Modèle de certificat de travail .....	27

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives aux agents contractuels.

### **Rappel sur les commissions consultatives paritaires (CCP)**

Les CCP sont l'équivalent des CAP pour les agents contractuels. Elles ont été mises en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et doivent connaître des décisions individuelles concernant les contractuels recrutés sur emplois permanents (article 136 de la loi du 26 janvier 1984). Toutefois, depuis cette date, un décret d'application indiquant précisément les agents concernés et les cas de saisine doit être publié. Dans l'attente de cette publication, les CCP ne peuvent être mises en place.

Les modifications apportées par le décret n°2015-1912 intègrent à de nombreuses reprises des références aux CCP. Ces dispositions ne pourront toutefois être appliquées qu'après parution du décret indiqué ci-dessus.

## **1. Dispositions générales**

### **1.1 Entrée en vigueur**

○ *Décret n° 2015-1912 – art. 64 et 65*

Le décret est **entré en vigueur le 1er janvier 2016**.

Des dates d'entrée en vigueur particulières s'appliquent à l'entretien professionnel, aux mentions obligatoires présentes dans les contrats, à la période d'essai, aux congés et aux procédures de fin de contrat. Ces dates sont précisées en introduction des parties correspondantes dans la note.

### **1.2 Agents concernés par le décret n°88-145**

○ *Décret n°2015-1912 – art. 2 et 3 / Décret n°88-145 – art. 1*

En premier lieu, les termes « agents non titulaires » sont remplacés par ceux d'« agents contractuels ». Ainsi, toutes les références aux agents non titulaires, aussi bien dans le décret n°88-145 que sur les documents officiels (contrats, délibérations, etc.) devront être remplacées par celles d'agents contractuels.

La liste des agents concernés par le décret n°88-145 est modifiée et complétée afin de tenir compte l'évolution des textes qui leurs sont applicables.

Sur cette base, sont concernés par l'application du décret n° 88-145 :

- les agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 ou qui sont maintenus en fonctions en application du 2e ou du 3e alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la même loi.
- les agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés (*7e et 8e alinéas de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996*)
- les agents recrutés dans le cadre d'une reprise d'activité publique ou privée (*article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article L. 1224-3 du code du travail*)
- les agents recrutés dans le cadre d'un PACTE (*article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*)
- les agents recrutés pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial (*articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même code*)

Pour rappel, les motifs de recrutement relevant de l'article 3-3 de la loi n°84-53 sont les suivants :

ARTICLE	MOTIF DE RECRUTEMENT
3-3-1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires
3-3-2°	Catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et en l'absence de recrutement d'un fonctionnaire
3-3-3°	Secrétaire de mairie de communes et de groupements de communes < 1 000 habitants
3-3-4°	Emploi à temps non complet <17h30 pour les communes et groupements de communes <1000 habitants
3-3-5°	Emplois des communes <2 000 habitants et des groupements de communes <10 000 habitants dont la création et la suppression relève d'une autre autorité

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Enfin, ce décret reste inapplicable aux vacataires mais la nouvelle rédaction apporte des précisions sur la notion de vacataires : les agents recrutés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (agents vacataires) ne sont pas concernés par ces dispositions.

### **1.3 Rémunération**

- *Décret n°2015-1912 – art. 4 et décret n°88-145 – art. 1-2*

La réévaluation au moins tous les 3 ans de la rémunération des agents employés à durée indéterminée en fonction des résultats professionnels ou de l'évolution des fonctions est toujours prévue.

Toutefois, il est également ajouté que le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Cette disposition explicite une pratique issue de la jurisprudence qui permet de fixer librement la rémunération de l'agent contractuel, en fonction de ses qualifications et de son expérience et du poste qu'il va occuper. Ainsi, il est possible de rémunérer l'agent contractuel sur la base de la rémunération afférente au 1er échelon du cadre d'emplois sur lequel il est recruté. Toutefois, si ses qualifications ou ses expériences ou le poste occupé le justifient, il est également possible de le rémunérer à un indice correspondant à un échelon supérieur ou à un grade d'avancement.

## **2. Modalités de recrutement**

- *Décret n°2015-1912 – art. 6 et 7 / Décret n°88-145 – art. 2 et 2-1*

### **2.1 Conditions de recrutement**

Les conditions de recrutement sont entièrement réécrites, principalement afin d'apporter des précisions sur la situation des personnes de nationalité étrangère.

#### **2.1.1 Condition de nationalité**

Pour être recruté, un agent contractuel, tout comme un fonctionnaire, peut être de nationalité française ou d'un état membre de l'Union Européenne. À la différence d'un fonctionnaire, l'agent contractuel peut également être de nationalité étrangère. Dans ce cas, il doit se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour prévus par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Le recrutement d'agents contractuels de nationalité étrangère n'est pas une nouveauté mais tous les postes ne leur sont pas accessibles. En effet, ils 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. Aucune indication précise n'est donnée sur le type d'emploi ne pouvant pas être occupé par un agent contractuel.

### **2.1.2 La jouissance des droits civiques**

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal.

Ces articles portent notamment sur l'interdiction du droit de vote, l'éligibilité, le droit d'exercer une fonction juridictionnelle, le droit d'être tuteur ou curateur. Si une de ces interdictions existe, elle sera portée sur le bulletin n°2 du casier judiciaire de l'agent, communicable à toute administration.

### **2.1.3 Mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire**

Pour être recruté, un agent contractuel ne doit pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice de ses fonctions inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire lorsqu'il est de nationalité française. La présence de mentions au bulletin n°2 ne fait pas obligatoirement obstacle au recrutement de l'agent. Il revient toutefois à l'autorité territoriale de vérifier leur compatibilité avec les fonctions qui seront exercées par l'agent.

Il convient également désormais de vérifier si les agents de nationalité française ont fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. De même, si l'agent contractuel recruté est de nationalité étrangère ou apatride, il est nécessaire de vérifier s'il a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

Cependant, il y a lieu de s'interroger sur la manière dont les collectivités territoriales vont pouvoir avoir connaissance de ces éléments.

### **2.1.4 Être en position régulière au regard du service national**

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant.

Pour les agents de nationalité française, les hommes nés avant le 1er janvier 1979 doivent avoir accompli le service national ou en avoir été dispensés, exemptés, réformés, etc. Pour les agents nés après cette date et depuis l'instauration de la journée d'appel de préparation à la défense, un certificat individuel de participation est remis aux hommes et aux femmes ayant suivi la journée. Il est donc possible de demander ce document et l'attestation de recensement ou une attestation sur l'honneur (par analogie aux dispositions de l'article 6 décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 pour les fonctionnaires).

Les agents ressortissants européens doivent être en position régulière au regard des obligations de service national dans leur pays d'origine.

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

### **2.1.5 Aptitude physique**

Pour être recruté, un agent contractuel doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap. Pour le vérifier, les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.

Ces examens médicaux sont assurés par les médecins généralistes agréés. 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, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Cette procédure n'est pas nouvelle mais est désormais détaillée dans le décret n°88-145. On peut s'interroger sur l'intérêt de limiter le recours à l'examen d'un médecin spécialiste à la seule hypothèse de la recherche d'une maladie ouvrant droit au congé de grave maladie.

### 2.1.6 Certificats de travail

Les collectivités doivent désormais fournir aux agents contractuels un certificat de travail lors de leur fin de contrat (voir 13.1). Pour pouvoir être recruté par une nouvelle collectivité, l'agent qui a précédemment été recruté par une collectivité ou un établissement public doit désormais obligatoirement fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de service.

## 2.2 Éléments obligatoires du contrat de travail

- o *Décret n°2015-1912 – art. 8 et 55 / Décret n°88-145 – art. 3*



Les contrats en cours au 1er janvier 2016 doivent être modifiés ou complétés des mentions obligatoires indiquées ci-dessous dans les conditions suivantes :

- pour les contrats à durée déterminée, à l'occasion de leur renouvellement éventuel ;
- pour les contrats à durée indéterminée, au plus tard au 1er juillet 2016.

### 2.2.1 Un contrat écrit

Le principe d'un acte d'engagement écrit est maintenu. Toutefois, il était auparavant possible de recruter l'agent soit par contrat soit par décision administrative (arrêté). La nouvelle rédaction du texte impose maintenant un recrutement par un **contrat écrit**. Il ne sera désormais plus possible de recruter un agent contractuel par arrêté.

### 2.2.2 Motif de recrutement

**Le contrat doit obligatoirement préciser l'article de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 utilisé pour justifier le recrutement de l'agent contractuel.** S'il est conclu sur la base des articles 3 et 3-3 (voir tableau au 1.2), il est obligatoire d'indiquer l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Cette disposition est particulièrement importante au regard des possibilités ouvertes aux agents contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'accéder à un emploi titulaire. En effet, les modalités de prise en compte de l'ancienneté nécessaires à ces agents dépendent de leurs motifs de recrutement. Il est donc essentiel de préciser cette mention dans le contrat.

### 2.2.3 Contenu du contrat

- **Durée**

Comme actuellement, le contrat doit obligatoirement préciser **sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin.**

- **Missions**

Le contrat doit définir le **poste occupé** ainsi que - et cela est une nouveauté - **la catégorie hiérarchique** dont il relève (A, B ou C).

Par ailleurs, le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (article 3-1 de loi du 26 janvier 1984 précitée), de vacance temporaire d'emploi (article 3-2 de loi du 26 janvier 1984 précitée) ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (article 3 de loi du 26 janvier 1984 précitée) doit comporter désormais une **définition précise du motif de recrutement.**

De même, un contrat conclu pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi (article 3-2 de loi du 26 janvier 1984 précitée) doit également contenir en annexe le **descriptif précis du poste vacant à pourvoir.**

- **Rémunération**

Le contrat doit obligatoirement prévoir les **conditions de rémunération** de l'agent. Aucune autre précision n'est apportée. Toutefois, la rémunération doit être fixée en tenant compte des qualifications et de l'expérience de l'agent contractuel (voir 1.3), et ne peut en aucun cas être inférieure au SMIC.

- **Conditions d'emploi**

Le contrat doit également préciser les **conditions d'emplois** de l'agent, concernant par exemple ses droits à congé, ses horaires, le lieu d'exercice des fonctions, la réalisation éventuelle d'heures supplémentaires, etc...

Il est également précisé que 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.

De même, le contrat doit obligatoirement préciser les **droits et obligations** de l'agent contractuel.

- **Certificats de travail**

Depuis le 1er janvier 2016, les collectivités doivent fournir aux agents contractuels un certificat de travail lors de leur fin de contrat (voir 13.1). Ces certificats doivent être fournis par l'agent lors de son recrutement.

**Ces certificats de travail doivent être annexés au contrat de travail de l'agent contractuel.**

## **2.3 Période d'essai**

o *Décret n°2015-1912 – art. 9 et 58 et décret n°88-145 – art.4*



Les agents en cours de période d'essai au 1er janvier 2016 se voient appliquer les dispositions relatives à la durée maximale de la période d'essai prévue par le décret n° 88-145 dans sa rédaction antérieure au décret n° 2015-1912.

### **2.3.1 Définition et fonctionnement de la période d'essai**

Le fait de prévoir une période d'essai reste une faculté offerte aux collectivités. Toutefois, des précisions sont apportées sur la durée et le renouvellement de la période d'essai et les conditions de licenciement au cours de cette période.

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat pour permettre à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à l'agent 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.

Ainsi, par exemple, une collectivité qui conclut un contrat avec un agent pour une durée de 4 semaines pourra prévoir une période d'essai de maximum 4 jours ouvrés.

**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 doivent être **expressément stipulées dans le contrat.**

### **2.3.2 Licenciement au cours ou au terme de la période d'essai**

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

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

### 3. Entretien professionnel

o *Décret n°2015-1912 – art. 5 et 65 et Décret n°88-145 – art. 1-3*

L'obligation d'organiser un entretien professionnel était prévue par le décret n° 88-145 dans son ancienne rédaction mais sans précision sur son contenu et sur les modalités de son organisation. Il est désormais mis en place un entretien professionnel dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.



Les dispositions relatives à l'entretien professionnel prévues à l'article 5 s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er janvier 2016.

#### 3.1 Agents concernés

Cet entretien doit être réalisé pour tous les agents **nommés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an**. Les agents recrutés pour un accroissement occasionnel ou saisonnier d'activité ne sont donc pas concernés par l'entretien professionnel. De même, les agents recrutés sur emploi permanent dont le contrat est signé pour une durée inférieure ou égale à un an ne sont pas concernés par ce dispositif.

#### 3.2 Points abordés lors de l'entretien

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

1. les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
2. les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
3. la manière de servir de l'agent ;
4. les acquis de son expérience professionnelle ;
5. le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
6. les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
7. ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Ce dernier point diffère nécessairement des dispositions prévues pour les fonctionnaires. Son objectif est d'inciter les agents à se présenter aux concours de la fonction publique.

#### 3.3 Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

Les critères d'appréciation, comme pour les fonctionnaires titulaires, sont fixés après avis du comité technique et portent notamment sur :

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

#### 3.4 Modalités d'organisation de l'entretien et d'établissement du compte rendu

L'entretien professionnel est mené par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à un compte- rendu. L'agent est convoqué au moins huit jours avant la date de l'entretien par son supérieur hiérarchique direct. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Le compte rendu comporte l'ensemble des thèmes indiqués au 3.2, une appréciation littérale exprimant la valeur professionnelle ainsi que l'ensemble des autres thèmes abordés au cours de l'entretien.

Suite à l'entretien, le compte rendu est notifié à l'agent dans un délai maximum de 15 jours. Il peut le compléter et ajouter ses observations. Il doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoyer à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale puis notifié à l'agent et versé à son dossier.



Pour les collectivités affiliées, le compte rendu doit être envoyé au centre de gestion dans des délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

### **3.5 Révision du compte rendu de l'entretien professionnel**

L'agent peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Il doit le faire dans un délai de 15 jours francs suivant sa notification. L'autorité territoriale dispose alors d'un délai maximum de 15 jours francs à compter de la réception de cette demande pour notifier sa réponse à l'agent. Par la suite, l'agent peut saisir la CCP pour demander une modification du compte rendu (sur la saisine la CCP voir page 5). Elle doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale suite à la demande de révision de l'agent. Par la suite, l'autorité territoriale communique à l'agent le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## **4. Congés annuels, congés pour formation et congé de représentation**

- *Décret n°2015-1912 – art. 10 et 11 et décret n°88-145 – art. 5 et 6*

### **4.1 Congés annuels**

Le calcul des congés annuels des agents contractuels n'a pas été modifié et doit être fait en référence au décret n°85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

La seule modification apportée concerne le droit au versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris. Les agents contractuels pouvaient bénéficier du versement de cette indemnité lorsqu'ils n'avaient pas pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels **du fait de l'administration**. Cette formulation est remplacée par la suivante : « 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 ».

Le mode de calcul de l'indemnité compensatrice n'a pas été modifié. Pour rappel, son versement ne peut intervenir qu'à la fin du contrat à durée déterminée.

### **4.2 Congé de formation syndicale**

Les dispositions permettant l'octroi de ce congé n'ont pas été modifiées. Toutefois, les références aux textes relatifs à la formation professionnelle des agents territoriaux sont actualisées.

## **5. Congés pour raisons de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

Aucune modification n'est apportée concernant les conditions d'octroi des congés de maladie ordinaire, d'accident de service ou maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

### **5.1 Actualisation concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

- *Décret 2015-1912 - art. 13 à 17, 33, 47 / Décret n°88-145– art. 10 à 14, 33 et 41*

Toutes les références au congé de paternité dans le décret sont actualisées et remplacées par le congé de paternité d'accueil de l'enfant. Il reste octroyé en fonction de la durée prévue par la législation sur la sécurité sociale.

### **5.2 Congé de grave maladie**

- *Décret n°2015-1912 - art. 12 et décret n°88-145 – art. 8*

Une seule modification est apportée concernant l'octroi du congé de grave maladie. Jusqu'à présent, l'agent contractuel devait être employé de manière continue et compter au moins trois années de services dans la collectivité pour avoir droit à un congé de grave maladie. Désormais l'obligation de continuité de service est supprimée.

Ainsi, les agents contractuels atteints d'une affection dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie s'ils comptent trois années de services y compris discontinues.

Cette durée doit être effectuée auprès de la même collectivité. Concernant les interruptions de contrat, elles sont prises en compte différemment selon le motif de recrutement de l'agent (voir partie 8).

### 5.3 Inaptitude physique de l'agent à l'issue d'un congé

o *Décret n°2015-1912 – art. 16 / Décret n°88-145 – art. 13*

Les dispositions relatives à l'inaptitude physique des agents contractuels ont été largement modifiées et étendues. La nouvelle rédaction de l'article vient notamment prévoir juridiquement l'obligation de reclassement des contractuels, déjà mise en œuvre par la jurisprudence.

#### 5.3.1 Congé sans traitement

Cette disposition n'a pas été modifiée : l'agent contractuel temporairement inapte à l'issue d'un congé mentionné dans la partie précédente 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.

#### 5.3.2 Fin des droits à congé sans traitement

À l'issue des droits à congé sans traitement, plusieurs situations peuvent être envisagées.

- **La reprise des fonctions**

Si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé sans traitement, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n°88-145 qui n'a pas été modifié.

Toutefois, si le congé sans traitement a duré un an ou plus, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la **demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** au plus tard un mois avant l'expiration du congé. **À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.**

Il conviendra donc d'être particulièrement vigilant lorsque le congé sans traitement atteint un an puisqu'il reviendra alors à l'agent de faire connaître sa volonté de reprendre ses fonctions.

- **Le reclassement**

L'obligation de chercher à reclasser un agent contractuel définitivement inapte à occuper son emploi est désormais expressément prévue dans le décret (voir partie 12).

- **Le licenciement**

L'agent définitivement inapte qui ne peut pas être reclassé est licencié pour inaptitude physique (voir partie 13).

## 6. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

### 6.1 Congé parental

o *Décret n°2015-1912 – art. 17, 34 et 56 / Décret n°88-145 – art. 14*



Pour le calcul de l'ancienneté et des services effectifs liés aux congés parentaux en cours au 1er janvier 2016, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois au 1er janvier 2016.

Jusqu'à présent, l'agent contractuel devait être employé de manière continue depuis plus d'un an dans la collectivité pour avoir droit à un congé parental. Désormais l'obligation de continuité de service est supprimée.

Ainsi, l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans la collectivité à la date de naissance de son enfant (ou de l'arrivée au foyer de l'enfant) pour avoir droit à un congé parental. Cette durée d'un an doit être effectuée auprès de la même collectivité. Concernant les interruptions de contrat, elles sont prises en compte différemment selon le motif de recrutement de l'agent (voir partie 8).

La prise en compte du congé parental dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté a été modifiée à l'instar de ce qui a été prévu pour les fonctionnaires en 2012. Ainsi, la durée du congé parental est désormais prise en **compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes**, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées :

- pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération ;
- pour l'ouverture des droits à congés prévus le décret n° 88-145 (congés de maladie, de maternité...) et des droits liés à la formation ;
- pour le recrutement par concours ;
- pour la détermination du classement des lauréats de concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

En outre, les règles particulières de réemploi qui étaient jusqu'à présent prévues pour les congés dont la durée était égale ou supérieure à un an sont supprimées.

## **6.2 Congé de présence parentale**

- *Décret n°2015-1912 – art. 18 / Décret n°88-145 – art. 14-2*

Le congé de présence parentale reste ouvert aux agents qui en remplissent les conditions. Il est précisé que ce congé est accordé de droit et que les agents n'acquiescent pas de droits à pension pendant les périodes de congé de présence parentale.

## **6.3 Congé de solidarité familiale**

- *Décret n°2015-1912 – art. 19 / Décret n°88-145– art. 14-3*

Auparavant, compte tenu de la rédaction des textes, le versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale) à l'agent placé en congé de solidarité familiale, semblait être une faculté laissée à la discrétion de l'employeur. Désormais, **cette allocation doit obligatoirement être versée aux agents** s'ils en remplissent les conditions.

## **6.4 Congé sans rémunération pour raisons familiales**

- *Décret n°2015-1912 – art. 20 / Décret n°88-145 – art. 15*

Les dispositions relatives au congé sans rémunération pour élever son enfant, donner des soins à son enfant, conjoint ou ascendant, ou suivre son conjoint pour raisons professionnelles sont sensiblement modifiées.

Jusqu'à présent, l'agent contractuel devait être employé de manière continue depuis plus d'un an dans la collectivité pour avoir droit à un congé sans rémunération pour raisons familiales. Désormais l'obligation de continuité de service est supprimée.

Cette durée d'un an doit être effectuée auprès de la même collectivité. Concernant les interruptions de contrat, elles sont prises en compte différemment selon le motif de recrutement de l'agent (voir partie 8).

Le congé est désormais accordé pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies (contre une durée d'un an renouvelable dans la limite de 5 ans jusqu'à présent). **Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la**

**demande de l'agent.** Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

### 6.5 Congé sans rémunération pour convenances personnelles

- *Décret n°2015-1912 – art. 21 et 57 / Décret n°88-145 – art. 17*



Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés par contrat à durée déterminée avant le 1er janvier 2016 ainsi que les renouvellements de ces congés accordés après cette même date, demeurent régis par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret n° 2015-1912.

Ce congé était auparavant ouvert aux agents employés de manière continue depuis au moins trois ans. Il est à présent ouvert **uniquement aux agents recrutés pour une durée indéterminée** à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années (et non plus six comme précédemment) pour l'ensemble des contrats conclus avec une administration mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983. Ainsi, la durée de ce congé est augmentée afin d'être identique à celle prévue pour les fonctionnaires. En contrepartie, les périodes de congé sans rémunération pour convenances personnelles accordées par tout employeur relevant de l'une des trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale) sont prises en compte pour le calcul de la durée maximale de 10 ans.

Il est en outre désormais précisé que la demande initiale de congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

### 6.6 Congé non rémunéré pour création d'entreprise

- *Décret n°2015-1912 – art. 22 / Décret n°88-145 – art. 18*

La seule modification apportée au congé pour création d'entreprise concerne la procédure de demande : le dernier alinéa est entièrement réécrit mais reprend la procédure déjà existante en ajoutant l'obligation d'envoi de la demande de l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception : la demande de congé doit indiquer la date de début et la durée du congé, ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre. Elle doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### 6.7 Procédure de renouvellement ou de réemploi suite aux congés sans rémunération pour raisons familiales, convenances personnelles et création d'entreprise

- *Décret n°2015-1912 – art. 23, 34 et 59 / Décret n°88-145 – art. 18-1*



Les agents placés en congés sans rémunération pour élever leur enfant, donner des soins à leur enfant, suivre leur conjoint, pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise au 1er janvier 2016 demeurent régis par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret n° 2015-1912, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés.

Un nouvel article 18-1 est inséré déterminant les conditions et les modalités de renouvellement ou de réemploi suite aux congés mentionnés ci-dessus.

Pour ces congés, **l'agent doit solliciter au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si l'agent sollicite sa réintégration, il est réemployé sur son poste s'il est physiquement apte, dans les conditions du titre VIII du décret n°88-145 (conditions qui n'ont pas changé avec la parution du décret modificatif n° 2015-1912).

**Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de trois mois indiqué ci-dessus, il est présumé renoncer à son emploi.** L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au contrat de l'agent au terme du congé.

Cette disposition permet donc à une collectivité, en l'absence de demande de l'agent dans le délai imparti, de lui faire parvenir un courrier lui indiquant qu'il sera mis fin à son contrat sans indemnité au terme du congé en l'absence de réponse de sa part dans un délai de quinze jours. À l'issue de ce délai, il conviendra d'envoyer un nouveau courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception informant l'agent de la fin de son contrat.

L'agent peut également demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale **en respectant un préavis de trois mois** au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies au titre VIII. Toutefois, **en cas de motif grave**, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au titre VIII s'appliquent **dès réception** par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

## **7. Travail à temps partiel**

- *Décret n°2015-1912 – art. 25 et 62 / Décret n°88-145 – art. 21 / Décret n°2004-777 – art. 10, 13, 15 et 17*

Les dispositions relatives au temps partiel avaient été abrogées en 2004 pour être intégrées directement dans le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004. Le titre VI (Travail à temps partiel) est réintégré et comporte une seule disposition qui fait directement référence au décret indiqué ci-dessus :

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

Le décret du 29 juillet 2004 est également modifié : Seuls les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent désormais, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieure au mi-temps. L'obligation d'exercer les missions de façon continue est supprimée.

En outre, les modalités de prise en compte de l'ancienneté acquise pendant des périodes d'exercice à temps partiel, nécessaire pour bénéficier de certains congés, sont modifiées ou précisées : Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

Le temps partiel des contractuels de droit public doit donc être considéré comme du temps plein pour la reprise des services antérieurs lors de la nomination en qualité de fonctionnaire et ne fera plus l'objet d'une conversion en équivalent temps plein même lorsque les textes précisent le contraire (notamment l'article 6-1 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 pour le classement des agents de catégorie C).

De la même manière, pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés annuels, de formation, de représentation, de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, de grave maladie, de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, de présence parentale, de solidarité familiale, d'accomplissement du service national ou d'activité dans la réserve opérationnelle ou sanitaire sont assimilés à une période de travail effectif. Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues au IV de l'article 14 du

décret du 15 février 1988 susvisé. Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Pour les agents recrutés en application des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 ou 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Pour l'appréciation de la durée du service exigée pour accomplir un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe. Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

## **8. Conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté**

### *o Décret n°2015-1912 – art. 26*

L'intitulé du titre VII du décret est modifié. Il faisait auparavant référence aux dispositions communes relatives aux congés et au travail à temps partiel. Il est désormais plus explicite, puisqu'il fait référence aux « Conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté ».

Ces dispositions sont entièrement réécrites et prévoit désormais les règles suivantes :

### **8.1 Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou la durée de services exigées**

#### *o Décret n°2015-1912 – art. 27 et 28 / Décret n°88-145 – art. 27 et 28*

- les congés annuels ;
- les congés de formation et de représentation ;
- le congé de maladie ordinaire ;
- le congé de grave maladie ;
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant et d'adoption ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé sans rémunération pour événements familiaux ;
- les congés pour accomplissement du service national, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle ou sanitaire.

Remarque : le congé parental est également pris en compte mais selon des dispositions particulières (voir partie 6.1).

### **8.2 Situations pour lesquelles ces congés sont pris en compte**

#### *o Décret n°2015-1912 – art. 27 et 28 / Décret n°88-145 – art. 27 et 28*

- pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV (congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour raisons de santé, etc.) ;
- pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération ;
- pour l'ouverture des droits liés à la formation ;
- pour le recrutement par concours interne ;
- pour la détermination du classement des lauréats de concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

### **8.3 Modalités de prise en compte**

Des précisions sont désormais apportées sur les modalités de prise en compte de l'ancienneté.

#### **8.3.1 Agents recrutés pour un autre motif que l'article 3-3 de la loi n°84-53**

##### *o Décret n°2015-1912 - art. 28 / Décret n°88-145 – art. 28*

Vous pouvez retrouver les principaux cas de recrutement des agents contractuels sur notre site extranet dans la rubrique : « Je suis gestionnaire / Je recrute / Recrutement contractuel ».

Pour ces agents, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle ou maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption est calculée compte tenu de **l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.**

La durée de service requise pour l'ouverture des droits **aux autres congés** (congé de présence parentale, congé pour convenances personnelles, congé parental, etc...) est décomptée **à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.** En cas d'interruption de contrat, même inférieure à quatre mois, il n'est donc pas possible de prendre en compte les périodes précédant le nouveau contrat pour l'octroi de ces congés. En revanche, si le contrat est systématiquement renouvelé, il conviendra de prendre en compte l'ancienneté depuis la conclusion du premier contrat.

### **8.3.2 Agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53**

- *Décret n°2015-1912 – art. 28 / Décret n°88-145 - art. 28*

Les motifs de recrutement prévus à l'article 3-3 sont rappelés au 1.2 de la présente note.

Pour ces agents, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV (congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour raisons de santé, etc...) est calculée compte tenu de **l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.**

### **8.3.3 Agents maintenus en fonction en application du 2e ou 3e alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**

- *Décret n°2015-1912 - art. 29 / Décret n°88-145 – art. 29*

Les agents concernés par ces dispositions sont les agents contractuels qui n'ont pas demandé leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée en application des articles 126 à 135 de la loi n°84-53 lors de sa publication, les agents des directions départementales de l'équipement en fonctions à la date de publication de la loi n°84-53 et les agents mis à disposition du président du conseil régional dans le cadre des conventions conclues en application de l'article 73 de la loi n°82-213 du 2 mars 1982

Pour ces agents, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV (congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour raisons de santé, etc.) est désormais calculée compte tenu de **l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire.** Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

### **8.4 Collectivité auprès de laquelle les services doivent avoir été accomplis**

- *Décret n°2015-1912 - art. 31 / Décret n°88-145 – art. 30*

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

L'obligation de continuité de service est également supprimée.

## 9. Cessation progressive d'activité

- *Décret n°2015-1912 – art. 32 / Décret n°88-145 – art. 32-1 à 32-5*

Toutes les dispositions concernant la cessation progressive d'activité sont abrogées.

## 10. Mobilité

### 10.1 La mise à disposition

- *Décret n°2015-1912 – art. 36 / Décret n°88-145 – art. 35-1*

De nouveaux éléments sont obligatoires dans la convention de mise à disposition passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil : **la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement**. Les éléments prévus antérieurement doivent toujours apparaître : la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités et le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite. **La durée totale de la mise à disposition a été allongée à 10 ans** (antérieurement 6 ans).

**Enfin, les agents contractuels de la métropole de Lyon en contrat à durée indéterminée peuvent désormais être mis à disposition auprès d'une commune située sur le territoire de la métropole ou d'un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre, et inversement.**

### 10.2 Congé sans rémunération pour cycle préparatoire, stage ou scolarité préalable au stage

- *Décret n°2015-1912 – art. 37 / Décret n°88-145 – art. 35-3*

**Un nouveau type de congé sans rémunération est prévu sur demande de l'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 (voir 1.2), lorsque celui-ci est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours** donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, **soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.**

**Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.**

Le décret envisage les différentes hypothèses qui peuvent se produire à l'issue du stage :

- si l'agent est titularisé : il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis ;
- si l'agent n'est pas admis au concours à l'issue du cycle préparatoire ou n'est pas titularisé à l'issue du stage : il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n° 88-145. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

## 11. Discipline

- *Décret n° 2015-1912 – art. 38 / Décret n° 88-145 – art. 36-1*


La CCP (sur les CCP, voir page 5) doit être consultée pour toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

## 12. Obligation de reclassement

- *Décret n°2015-1912 – art. 16, 45 et 61 / Décret n°88-145 – art. 13-III, 39-3 et 39-5*



Une des modifications majeures du décret n°88-145 repose sur l'instauration d'une procédure de reclassement des agents inaptes physiquement (prise en compte de l'évolution jurisprudentielle) mais également dans d'autres hypothèses jusqu'alors non prévues.

 Les procédures de reclassement mentionnées dans le décret du 15 février 1988, dans sa rédaction issue du décret n° 2015-1912, ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter du 1er janvier 2016.

### 12.1 Hypothèses et conditions

Les agents contractuels concernés par le dispositif du reclassement sont ceux recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (**voir 1.2**) en CDI ou en CDD si la date de fin du contrat est postérieure à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. Pour les agents en CDD, le reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

L'obligation de reclassement dans un autre emploi **s'applique préalablement au licenciement d'un agent contractuel lorsque le licenciement est lié à l'un des motifs suivants** (voir 13.3) :

- l'inaptitude définitive de l'agent à reprendre son emploi à l'expiration de ses droits à congés rémunérés et non rémunérés pour raisons de santé, pour maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption ;
- la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi permanent qui a vocation à être occupé par un fonctionnaire ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Le décret définit de manière précise les **conditions du reclassement** :

- il s'effectue sur un emploi pouvant être pourvu par un agent contractuel au sens de la loi du 26 janvier 1984 et le recrutement doit être opéré dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents ;
- il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ;
- l'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent : elle doit être proposée de manière précise et écrite à l'agent ;
- l'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et, en cas de reclassement pour inaptitude physique, avec son état de santé.

S'agissant plus particulièrement du reclassement pour inaptitude physique, la proposition de reclassement 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.

### 12.2 Procédure et formalisme

Le décret apporte des éléments sur la procédure à suivre et le formalisme à respecter. La procédure de reclassement est intégrée dans la procédure de licenciement (voir partie 13).

En effet, lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs précité, elle doit :

- convoquer l'intéressé à un entretien selon les modalités définies à l'article 42 du décret n°88-145 (voir 13.3.5) ;
- **consulter la commission consultative paritaire** ;
- **notifier sa décision** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le décret indique précisément les **éléments que doit contenir la lettre de convocation à l'entretien** :

- le ou les motifs du licenciement ;
- la date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 (voir 13.3.3) ;
- **l'invitation à présenter une demande écrite de reclassement** dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret précité,

- les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles d'être adressées.

À noter qu'en cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent peut renoncer au bénéfice du préavis (voir 13.3.3). De plus, ce 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.

### 12.3 Les différentes hypothèses

Le décret précise ensuite les différentes hypothèses envisageables :

- lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n°88-145 :

L'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 précité (voir 13.3.3).

- dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 précité :

L'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du préavis pour une durée maximale de trois mois et ce, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions précisées précédemment. Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié. En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. **L'autorité territoriale porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement.**

**Exemple :** Une commune a pris la décision de licencier un agent contractuel qui a une ancienneté de service d'un an. La commune envoie, après entretien préalable et saisine de la CCP, une lettre en recommandé avec accusé de réception à l'agent le 1er avril lui indiquant qu'il va être licencié et l'invitant à formuler une demande de reclassement.

- si l'agent souhaite bénéficier d'une procédure de reclassement, il a jusqu'au 15 avril (moitié de la durée de préavis) pour l'indiquer. Si à cette date l'agent n'a pas fait savoir qu'il souhaitait être reclassé, il est licencié le 30 avril (terme du préavis).
- si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement, il est licencié le 30 avril (terme du préavis).
- En cas de reclassement : Un nouveau contrat devra être proposé à l'agent en respectant la procédure classique de recrutement. Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ainsi que celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du Titre X (absence d'entretien préalable, d'indemnité de licenciement, ...) ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.

Un schéma synthétisant la procédure de reclassement est disponible en annexe 1.

## 13. Fin de contrat – Licenciement

- o *Décret n°2015-1912 – art. 60*



Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant le 1er janvier 2016 restent régies par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 dans leur rédaction antérieure au décret n°2015-1912.

### 13.1 Certificat de fin de contrat

- o *Décret n°2015-1912 – art. 40 / Décret n°88-145 – art. 38*

Cet article **introduit l'obligation faite à l'autorité territoriale de délivrer à l'agent contractuel, à l'expiration du contrat, un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :**

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat (y compris, le cas échéant les renouvellements 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 (voir partie 8).

**La délivrance de ce certificat est nécessaire à l'agent pour de futurs recrutements** en tant qu'agent contractuel (voir 2.1.6).

Un modèle de certificat de travail est disponible en annexe 2.

## **13.2 Fin de contrat**

### **13.2.1 Modalités de renouvellement**

o *Décret n° 2015-1912 – art. 41 / Décret n° 88-145 – art. 38-1*

Les règles sont légèrement modifiées dans un souci de clarification :

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

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Le décret prévoit les modalités de détermination du délai de prévenance : **les durées d'engagement prises en compte pour déterminer ce délai sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

**Exemple :** un agent a été recruté pour l'année scolaire du 1er septembre 2014 au 30 juin 2015, puis du 1er septembre 2015 au 15 juillet 2016. L'agent a une ancienneté de 1 an 8 mois et 15 jours au 15 juillet 2016. En effet, l'interruption de fonctions du 1er juillet 2015 au 31 août 2015 est inférieure à 4 mois donc il faut prendre en compte l'ensemble des contrats pour fixer la durée du délai de prévenance. Dans ce cas, l'agent doit être informé de l'intention de l'autorité territoriale de renouveler ou non son contrat un mois avant le terme de l'engagement, soit le 15 juin 2016.

De plus, il est prévu que les durées de préavis sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Le décret prévoit, dans certains cas, de nouveaux éléments procéduraux à prendre en compte lors de l'arrivée au terme du contrat :

- lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans : **un entretien précédant la décision finale est, désormais, nécessaire ;**
- lorsqu'un agent contractuel investi d'un mandat syndical fait l'objet d'une décision individuelle relative au non-renouvellement : les **CCP sont obligatoirement consultés sur ce type de décision** (sur les CCP, voir page 5) ;

S'agissant du délai d'acceptation dont dispose l'agent contractuel qui se voit proposé un renouvellement de contrat, il reste fixé à 8 jours. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

### 13.2.2 Démission

o *Décret n°2015-1912 - art. 42 / Décret n°88-145 – art. 39*

De la même manière, les règles applicables à la démission sont légèrement modifiées dans un souci de clarification :

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

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Le décret prévoit la détermination de la durée de préavis : **l'ancienneté prise en compte pour déterminer cette durée 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. L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.**

Les congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale et sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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

Le formalisme en matière de démission reste identique. Celle-ci est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### 13.2.3 La cessation du contrat de plein droit

o *Décret n°2015-1912 – art. 43 / Décret n°88-145 – art. 39-1*

Le décret prévoit désormais des **situations dans lesquels le contrat cesse de plein droit, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X** :

- **le non-renouvellement d'un titre de séjour**
- **la déchéance des droits civiques**
- **l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'interdiction des droits civiques, civils et de famille.**

Toutefois, **l'agent peut solliciter son réemploi**, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Ce réemploi est envisageable, sous réserve que l'agent ait été recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

## 13.3 Le licenciement

### 13.3.1 Précisions sur la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

- *Décret n°2015-1912 - art 45 / Décret n°88-145 – art. 39-2*

**Le décret modificatif introduit les règles relatives aux droits de la défense dans le décret n°88-145** : l'agent doit ainsi préalablement être mis à même de demander la communication, dans un délai suffisant lui permettant d'en prendre connaissance, de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel et également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

### **13.3.2 Cas particulier des licenciements des agents recrutés sur emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984**

- **Les motifs de licenciement**

- *Décret n°2015-1912 – art. 45 / Décret n°88-145 – art. 39-3*

Au-delà des motifs de licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, **l'agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peut être licencié, notamment, pour l'un des motifs suivants** :

- 1. la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;**
- 2. la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;**
- 3. le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 ;**
- 4. le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 du décret n°88-145 (voir 13.3.2.2);**
- 5. l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145, à l'issue d'un congé sans rémunération.**

Ces motifs n'étaient pas prévus dans le décret n°88-145 jusqu'à présent.

- **La modification du contrat**

- *Décret n°2015-1912 – art. 45 / Décret n°88-145 – art. 39-4*

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi **qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel**, le décret prévoit la possibilité de **modifier** :

- un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent ou son lieu de travail ;
- les fonctions de l'agent, sous réserve que cela soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Un certain formalisme encadre cette modification. En effet, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- **Le reclassement**

**La collectivité doit préalablement au licenciement pour l'un des motifs prévus ci-dessus chercher à reclasser l'agent** (voir partie 12).

### **13.3.3 Le préavis au licenciement**

- *Décret n°2015-1912 – art. 46 / Décret n°88-145 – art. 40*

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté **d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté **d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté **d'une ancienneté de services d'au moins deux ans**.

Le décret prévoit la détermination de la durée de préavis : l'ancienneté prise en compte pour déterminer cette durée est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale, sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Il est prévu que les durées de préavis sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

**Le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement.**

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai et pour motifs disciplinaires. À noter qu'en cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent peut renoncer au bénéfice du préavis.

### **13.3.4 L'impossibilité de licenciement**

- o *Décret n°2015-1912 – art. 47 / Décret n°88-145 – art. 41*

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

### **13.3.5 Procédure et formalisme**

- o *Décret n°2015-1912 – art. 48 et 49 / Décret n°88-145 – art. 42, 42-1 et 42-2*

Le décret apporte des éléments sur la procédure à suivre et le formalisme à respecter en cas de licenciement.

En effet, lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent contractuel, elle doit :

1° Convoquer l'intéressé à un entretien préalable obligatoire au licenciement :

- o *Décret n°2015-1912 – art. 48 / Décret n°88-145 – art. 42*
  - la convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation ;
  - l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ;
  - l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix ;
  - au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.
  - En cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour l'un des motifs prévus aux articles 39-

3-1° à 4° du décret n°88-145 (voir partie 13.3.2.1), l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées (voir partie 12).

2° Consulter la commission consultative paritaire (sur les CCP, voir page 5) :

○ *Décret n°2015-1912 – art. 49 / Décret n°88-145 – art. 42-1 et 42-2*

- avant l'entretien préalable au licenciement, dans le cas du licenciement d'un agent :
  - siégeant au sein d'un organisme consultatif (comité technique, ...) au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
  - ancien représentant du personnel siégeant au sein de ces mêmes organismes, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ;
  - candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
  - ayant obtenu au cours des douze mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85- 397 du 3 avril 1985;
  - bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application du décret n° 85-397 égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.
- après l'entretien préalable au licenciement : dans tous les autres cas. En effet le décret précise que la décision de l'autorité territoriale de licencier un agent ne peut intervenir qu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire.

3° Notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, qui doit contenir les éléments suivants :

○ *Décret n°2015-1912 – art. / Décret n°88-145 – art. 42-1 et 42-2*

- le ou les motifs du licenciement ;
- la date à laquelle le licenciement doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 (voir 13.3.3) ;
- en cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour l'un des motifs prévus aux articles 39-3-1° à 4° du décret n°88-145 (voir partie 13.3.2.1), l'intéressé doit être invité à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret précité. La lettre doit également indiquer les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles d'être adressées à l'agent.

### **13.3.6 Indemnité de licenciement**

- **Cas de versement de l'indemnité de licenciement**

○ *Décret n°2015-1912 - art. 50 et 51 / Décret n°88-145 – art. 44 et 46*

Des précisions sont apportées sur l'indemnité de licenciement.

Une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recrutée pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat, sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire ou au cours ou au terme de la période d'essai.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié qui refuse le contrat proposé lors de la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif ou lors de la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Le décret ajoute des hypothèses dans lesquels l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents, notamment à ceux :

- qui sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 du décret n° 88-145 (voir partie 12) ;
- acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret précité (voir partie 13.3.2.2).

- **Agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale**

- *Décret n°2015-1912 – art. 51 et 52 / Décret n°88-145 – art. 44 et 46*

Le décret modifie certaines dispositions afin de prendre en compte l'évolution de l'âge légal de départ en retraite. Les articles 44 et 46 du décret n° 88-145 font désormais référence aux agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et non plus seulement ceux qui ont atteint l'âge de 60 ans. Ces agents n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement dès lors qu'ils justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, dès lors qu'ils ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

- **Les services pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement**

- *Décret n°2015-1912 – art. 53 et 54 / Décret n°88-145 – art. 47 (abrogé) et 48 (modifié)*

Les modalités de prise en compte des services pour le calcul de l'ancienneté sont modifiées.

**Les services ne doivent plus obligatoirement être ininterrompus afin d'être pris en compte.**

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

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

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


Les congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale, sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

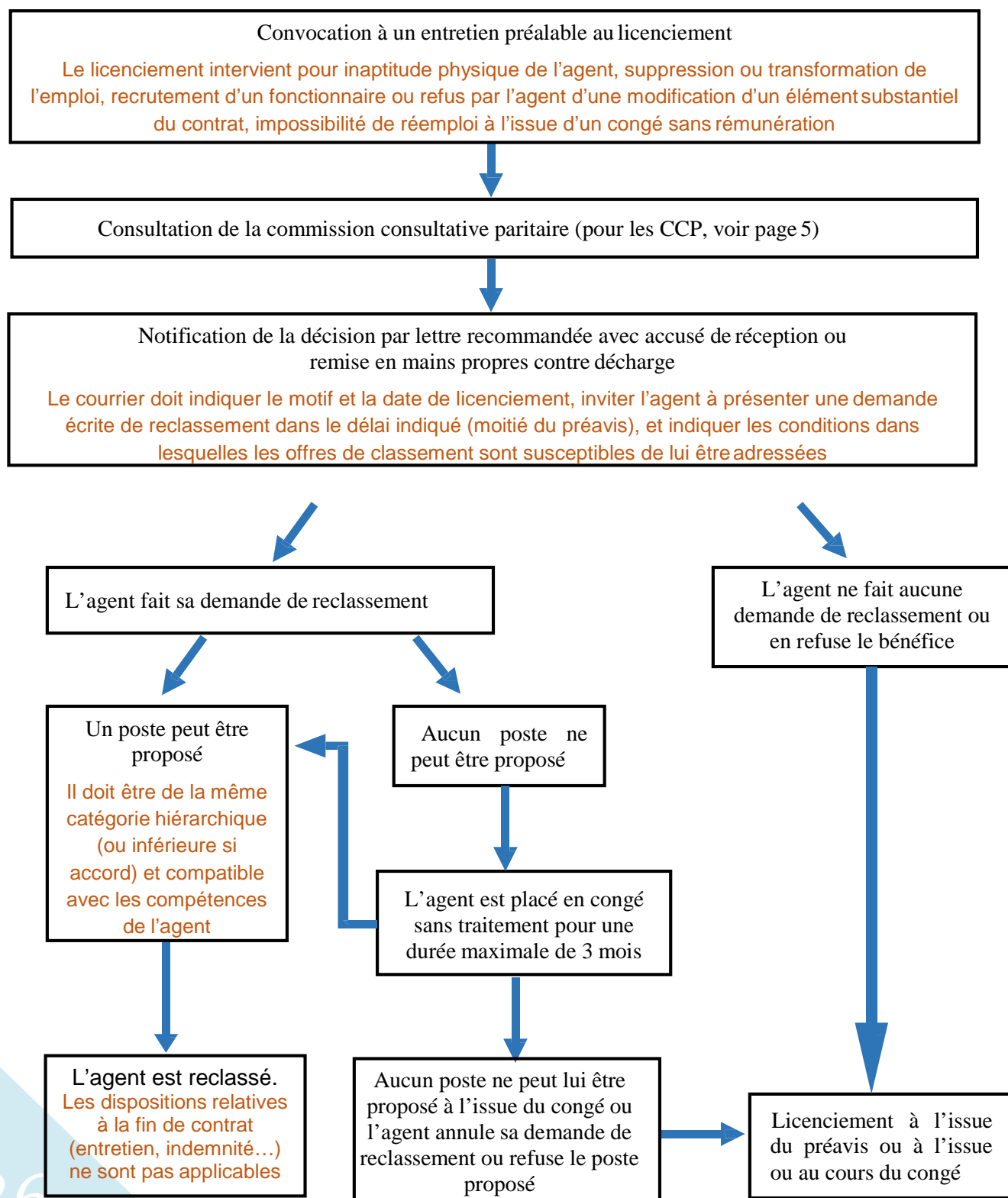
Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décompté proportionnellement à la quotité de travail effectué.



# ANNEXES

## Annexe 1 : Procédure de reclassement applicable aux agents contractuels

 Seuls les agents recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi n°84-53 avec une date de fin de contrat postérieure à la date à laquelle le reclassement est formulé sont concernés.  
La procédure de reclassement est intégrée dans la procédure de licenciement.



## Annexe 2 : Modèle de certificat de travail

Logo Collectivité

Haute-Savoie

**MODÈLE  
À ADAPTER**

### **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

DELIVRE PAR LA COMMUNE DE.....

A Mme/M.....

Grade .....

Date de recrutement :

Le ...

Date de fin de contrat :

Le ...

Les fonctions occupées :

L'agent a occupé les fonctions de [secrétaire de mairie, juriste, informaticien, agent d'entretien, ...]

La catégorie hiérarchique dont relèvent les fonctions précédemment citées :

Les fonctions précédemment citées relèvent de la catégorie : [A, B ou C].

La durée pendant laquelle les fonctions ont été effectivement exercées :

Les fonctions ont été effectivement exercées pendant [... an(nées), ... mois, ... jours].

(Le cas échéant) - Les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif :

(exemple : congé sans rémunération pour convenances personnelles, pour création d'entreprise,...)

L'agent a été en congé ... du ... au ...

Fait à ..., le ...

Signature de l'autorité territoriale

*N.B. : Ce document doit être conservé par l'agent. Il sera nécessaire à toutes conclusions de futurs contrats en tant qu'agent contractuel en application du décret n°88-145 du 15 février 1988.*