

LES CONTRATS « PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »

Agents contractuels de droit public

Les jeunes recrutés sur des contrats de droit public dénommés PACTE bénéficie d'une protection sociale prévue dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005).

Les dispositions relatives au congé de maladie ordinaire, d'accident du travail et maladie professionnelle, de maternité et d'adoption, de paternité, d'accueil d'un enfant, de congé sans traitement et de licenciement pour inaptitude physique des contractuels sont applicables aux contrats PACTE.

S'agissant du congé de grave maladie, des dispositions spécifiques s'appliquent (*article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*). L'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 18 mois. L'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 6 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 12 mois suivants (ou 2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge à compter du 31e jour d'arrêt). L'indemnité de résidence et le supplément familial sont versés en intégralité. La procédure devant le comité médical est celle prévue pour les fonctionnaires titulaires. La durée du contrat est prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité territoriale prononce la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus (*article 19 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*).

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés. Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressée peut, dans les 15 jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical. Le licenciement est alors annulé. Si le licenciement est notifié dans les 15 jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les 15 jours de cette notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

