



Agents  
contractuels

## PRESENTATION DES MODIFICATIONS APORTEES PAR LE DECRET N° 2015-1912 DU 29 DECEMBRE 2015

Entrée en vigueur le 1er janvier 2016

### PRÉAMBULE

Les dispositions afférentes aux agents contractuels sont notamment régies par le décret n° 88-145 du février 1988. Ce texte a été modifié par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 qui est entré en vigueur le 1er janvier 2016.

Cette note a pour objet de présenter d'une part, les modifications résultantes par un comparatif avec le dispositif antérieur et d'autre part, de mettre en exergue l'instauration des nouvelles dispositions.

Un guide complet relatif aux agents contractuels est disponible sur le site.

### RÉFÉRENCES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

### LEGENDE

*Les modifications apportées par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015*  
*Les commentaires afférents*

# SOMMAIRE

<b>I)</b>	<b>LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS</b>	<b>3</b>
	A / Le champ d'application du décret	3
	B / Les conditions de recrutement	4
	C / La rémunération	5
	D / L'entretien professionnel	5
<b>II)</b>	<b>LES MENTIONS OBLIGATOIRES FIGURANT AU CONTRAT D'ENGAGEMENT</b>	<b>6</b>
	A / La forme de l'engagement et les mentions	6
	B / La période d'essai	6
<b>III)</b>	<b>LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS</b>	<b>7</b>
	A / Les congés annuels	7
	B / Le congé de grave maladie	7
	C / La reprise à l'issue de certains congés	8
	D / Le congé parental	9
	E / Le congé de présence parentale	9
	F / Le congé sans rémunération « de droit »	10
	G / Le congé sans rémunération pour convenances personnelles	11
	H / Le congé non rémunéré pour création d'entreprise	12
	I / Le congé sans rémunération de droit (agents recrutés au titre du 3-3)	13
	J / Le temps partiel sur autorisation	13
	K / Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés	14
	L / La prise en compte de certains congés pour la réévaluation	15
	M / La mise à disposition	15
<b>IV)</b>	<b>LA PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT</b>	<b>16</b>
	A / La remise d'un certificat de travail lors de la cessation des fonctions	16
	B / Le délai de prévenance dans le cas d'un CDD susceptible d'être reconduit	16
	C / Le délai pour présenter une démission	17
	D / Les cas particuliers de cessation de plein droit du contrat	17
	E / Le licenciement en cours ou aux termes de la période d'essai	18
	F / Le licenciement pour insuffisance professionnelle	18
	G / Des cas de licenciement précisés et une procédure renouvelée	18
	1 - La définition des motifs de licenciement dans l'intérêt du service	18
	2 - Le reclassement préalable pour les agents recrutés sur emploi permanent	19
	3 - La procédure de licenciement	19
	4 - La protection des personnes investies d'un mandat syndical	21
	H / L'indemnité de licenciement	22
	I / Le calcul de l'indemnité de licenciement	23
<b>V)</b>	<b>LES CAS DE SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE</b>	<b>24</b>

## I) LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

### A / Champ d'application du décret : article 1<sup>er</sup> du décret n° 88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Recrutement sur la base :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- article 3 de la loi de 1984,</li><li>- emploi de direction (article 47 de la loi de 1984),</li><li>- collaborateur de cabinet (article 110 de la loi de 1984),</li><li>- agents reconnus travailleurs handicapés (article 38 de la loi de 1984),</li><li>- agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques (article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005).</li></ul> <p>Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé.</p>	<p>Recrutement sur la base :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi de 1984,</li><li>- emploi de direction (article 47 de la loi de 1984),</li><li>- collaborateur de cabinet (article 110 de la loi de 1984) et collaborateur de groupe d'élus (article 110-1 de la loi de 1984),</li><li>- agents reconnus travailleurs handicapés (article 38 de la loi de 1984),</li><li>- agents issus de la reprise d'une activité par une autre personne publique dans le cadre d'un SPA (article 14 ter de la loi de 1983),</li><li>- agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques (article L. 1224-3 du code du travail),</li><li>- titulaires d'un PACTE Junior (article 38 bis de la loi de 1984),</li><li>- assistantes maternelles et familiales (articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles)</li></ul> <p>« Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. »</p>
<p><i>Les dispositions du décret s'appliquent ainsi aux agents contractuels recrutés sur la base des articles de la loi du 26 janvier 1984 issus notamment de la loi du 12 mars 2012. La notion d'agents exclus de ces dispositions est précisée, tenant compte en partie des critères jurisprudentiels définissant l'agent vacataire.</i></p>	

**B / Les conditions de recrutement : articles 2 et 2-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Un agent ne peut être recruté que si les conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne (CEE) : il jouit de ses droits civiques et se trouve en position régulière au regard du code du service national.</li> <li>- Nationalité étrangère : il est en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration.</li> <li>- Les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.</li> <li>- Remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.</li> </ul> <p>Les mêmes certificats médicaux que ceux qui sont exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement. Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés visés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.</p>	<p>Un agent ne peut être recruté que si les conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il ne fait pas 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 (<i>interdiction des droits civiques, civils et de famille ; inéligibilité</i>)</li> <li>- Nationalité française : les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions ET n'ayant pas fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.</li> <li>- Nationalité étrangère ou apatride : il n'a pas subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ET s'il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.</li> </ul> <p>A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatride peuvent être recrutées par elle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant.</li> </ul> <p>↳ A noter : même si l'agent se trouve en position irrégulière, il n'est fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de <u>réfugié</u> 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 <u>apatride</u> auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il fournit, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics.</li> </ul> <p>Ajout d'un article 2-1 :</p> <p>Interdiction de recruter des personnes de nationalité étrangère ou apatrides pour pourvoir des emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.</p>
<p><i>Les conditions de recrutement sont précisées pour les agents de nationalité étrangère. Il est introduit l'obligation de fournir des justificatifs d'ancienneté de services publics.</i></p> <p><i>Certaines condamnations en France figurent au bulletin n°2 du casier judiciaire. Concernant l'Union Européenne, le transfert des données permet également de les connaître. En revanche, pour les autres pays, il résulte un problème d'obtention des informations. Aussi, il est impératif que la collectivité s'assure de l'existence du titre autorisant la personne étrangère à travailler et ce, de manière préalable au recrutement.</i></p>	

**C / La rémunération : article 1-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-3.</p>	<p>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.</p> <p>La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une <u>réévaluation</u> au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des <u>entretiens professionnels</u> prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.</p>
<p><i>Afin d'objectiver la rémunération des agents contractuels, le décret fixe des critères dégagés à partir de ceux définis par le juge. A la différence de la rédaction antérieure, le décret prévoit une évolution de la rémunération (et non plus un simple réexamen), au moins tous les 3 ans, pour les agents recrutés en CDI. D'un point de vue juridique, l'évolution pourrait être à la hausse ou à la baisse.</i></p>	

**D / L'entretien professionnel : article 1-3 du décret n°88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.</p>	<p>Les agents recrutés sur un emploi permanent par CDI ou par <u>CDD d'une durée supérieure à un an</u> bénéficient chaque année d'un <u>entretien professionnel</u> qui donne lieu à un compte rendu.</p> <p>Les modalités de mise en œuvre sont comparables à celles en vigueur pour les fonctionnaires</p> <p>Comme pour les fonctionnaires, l'agent peut solliciter la révision de son compte-rendu d'entretien professionnel : <u>saisine de la Commission Consultative Paritaire (CCP)</u> dans le délai d'un mois à compter de la réponse de l'autorité territoriale.</p>
<p><i>L'entretien professionnel est ainsi étendu aux agents contractuels. Selon l'avis de la DGCL, les renouvellements d'engagement ne concourraient pas pour atteindre ce délai d'un an. Cependant, dans la pratique, il semble difficile d'opérer une distinction. Il conviendrait donc de les évaluer également.</i></p>	

## II) LES MENTIONS OBLIGATOIRES FIGURANT AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

### A / La forme de l'engagement et les mentions : article 3 du décret n°88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>L'acte d'engagement est écrit et matérialisé par un contrat ou par décision administrative.</p> <p>Mentions devant figurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi de 1984 en vertu duquel il est établi</li> <li>- la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin</li> <li>- la définition du poste occupé</li> <li>- les conditions d'emploi</li> <li>- les droits et obligations de l'agent</li> </ul>	<p>L'agent est recruté par un <b>contrat</b> écrit.</p> <p>Mentions devant figurer au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'article de la loi de 1984 en vertu duquel il est établi ; lorsqu'il est conclu en application des <b>articles 3 et 3-3</b> de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi</li> <li>- la date d'effet, <b>la durée</b> et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin</li> <li>- la définition du poste occupé ainsi que <b>la catégorie hiérarchique</b>, telle que définie au troisième alinéa de l'article 5 de la loi de 1984, dont l'emploi relève</li> <li>- les conditions d'emploi et de <b>rémunération</b></li> <li>- les droits et obligations de l'agent</li> </ul> <p><b>dans le cas d'un contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités</b> comporte une définition précise du motif de recrutement</p> <p>Annexes à joindre au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- document récapitulatif des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels</li> <li>- descriptif précis du poste vacant à pourvoir dans le cas d'un engagement conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi de 1984</li> <li>- certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics</li> </ul>
<p><i>L'acte de recrutement est dorénavant obligatoirement un contrat comportant des mentions obligatoires élargies. Il n'est donc plus possible d'émettre des arrêtés.</i></p> <p><i>Délai d'application des présentes dispositions (article 55 du décret n°2015-1912 du 29/12/2015) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les CDD en cours au 1er janvier 2016, sont complétés à l'occasion de leur renouvellement éventuel</li> <li>- les CDI sont complétés dans les 6 mois suivant la date d'effet du décret, soit jusqu'au 30 juin 2016</li> </ul>	

### B / La période d'essai : article 4 du décret n°88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Possibilité de prévoir une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois.</p>	<p>Possibilité de prévoir une période d'essai dont <b>la durée initiale peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite des plafonds suivants</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 semaines : contrat &lt; à 6 mois</li> <li>- 1 mois : contrat ≥ 6 mois et &lt; à 1 an</li> <li>- 2 mois : contrat ≥ 1 an et &lt; à 2 ans</li> <li>- 3 mois : contrat ≥ 2 ans</li> <li>- 3 mois : CDI</li> </ul> <p>La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.</p> <p>La période d'essai ainsi que sa durée, et la possibilité de la renouveler sont <b>expressément stipulées dans le contrat</b>.</p> <p>Pas d'application d'une période d'essai pour les contrats en cours et 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.</p>
<p><i>L'introduction d'une période d'essai est dorénavant encadrée. Reprenant un principe jurisprudentiel, une nouvelle période d'essai ne peut être prévue lors de la poursuite de la relation de travail sur les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi.</i></p> <p><i>La durée maximale des périodes d'essai en cours reste régie par les dispositions antérieures (article 58 du décret n°2015-1912 du 29/12/2015).</i></p>	

### III) LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS : CONGES, TEMPS PARTIEL ET MISE A DISPOSITION

#### A / Les congés annuels : article 5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
A la fin d'un CDD ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.	A la fin d'un CDD ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.
<i>Cette nouvelle rédaction ne reprend pas totalement les principes dégagés la Cour de Justice de l'UE et le juge administratif puisque les congés annuels sont également indemnisés lorsqu'ils n'ont pu être pris du fait de la maladie de l'agent.</i>	

#### B / Le congé de grave maladie : article 8 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Conditions d'ancienneté pour en bénéficier : -être en activité -ET employé de manière continue -ET compter au moins trois années de services	<b>Conditions d'ancienneté pour en bénéficier :</b> -être en activité ET compter au moins trois années de services
<i>L'obligation de services continus est supprimée.</i>	

**C / La reprise à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption : article 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>L'agent <b>temporairement inapte</b> pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption 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.</p> <p>Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 (AT/MP) ou 10 (Maternité), le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.</p> <p>L'agent <b>définitivement inapte</b> pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption est 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.</p>	<p>L'agent <b>physiquement apte</b> à reprendre son service :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est réaffecté sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</li> <li>- à l'issue de ses droits à congé sans traitement résultant d'une inaptitude temporaire ou d'une absence de temps de services suffisant est réaffecté sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Lorsque la durée de ce congé est <math>\geq</math> à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.</li> </ul> <p>L'agent <b>temporairement inapte</b> =&gt; sans modification.</p> <p>A l'issue de ses droits à congé sans traitement résultant d'une inaptitude temporaire ou d'une absence de temps de services suffisant, l'agent <b>inapte physiquement</b> à reprendre son service est licencié.</p> <p>A 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 <b>inaptitude physique</b> à occuper son emploi, l'agent est licencié.</p> <p>Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le <b>reclassement</b> de l'agent, dans un emploi que la loi de 1984 autorise à pourvoir par un contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, <b>n'est pas possible</b>. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi de 1984.</p> <p>↳ Obligation de reclassement renforcée avec un entretien préalable, un courrier invitant au reclassement et un délai entre la fin du traitement et le licenciement après avis préalable de la Commission Consultative Paritaire (CCP)</p>
<p><i>Les procédures de reclassement préalables au licenciement ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter du 1er janvier 2016 (article 61 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015). Se reporter à l'encadré « recherche de reclassement » pour la procédure de licenciement.</i></p>	

**D / Le congé parental : article 14 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Conditions d'ancienneté pour en bénéficier</u> : être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.</p> <p><u>Détermination des avantages liés à l'ancienneté</u> : Prise en compte à 50%</p>	<p><u>Conditions d'ancienneté pour en bénéficier</u> : justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.</p> <p><u>Modalités de prise en compte 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 et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux</u> : 100% la première année et 50% au-delà.</p>
<p><i>L'obligation de services continus est supprimée.</i>  <i>La détermination de l'ancienneté prise en compte est calquée sur les apports de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.</i>  <i>Pour les congés parentaux en cours, seule la prolongation accordée après le 1er janvier 2016 est prise en compte pour sa totalité, et seulement si la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois au 1er janvier 2016 (article 56 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015).</i>  <i>Attention : le congé parental n'est pas retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.</i></p>	

**E / Le congé de présence parentale : article 14-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Bénéficiaires du congé</u> : Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.</p>	<p><u>Bénéficiaires et nature du congé</u> : Ce congé, qui est <b>accordé de droit</b> à l'agent, est ouvert lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.  <b>Pendant les périodes de congé de présence parentale, le contractuel n'acquiert pas de droits à pension.</b></p>
<p><i>Le congé de présence parentale est désormais accordé de droit.</i></p>	

**F / Le congé sans rémunération « de droit » (élever un enfant/donner des soins et suivre son conjoint ou partenaire) : articles 15 et 18-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Conditions pour en bénéficier</u> : être employé de manière continue depuis plus d'un an.</p> <p><u>Durée</u>: L'agent a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.</p> <p><u>Demande de réemploi</u> : Lorsque la durée du congé, compte tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas un mois avant le terme du congé une demande de réemploi ou une demande de renouvellement est considéré comme démissionnaire</p>	<p><u>Conditions pour en bénéficier</u> : être employé depuis plus d'un an.</p> <p><u>Durée</u> : L'agent a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un Pacs, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.</p> <p><u>Demande de renouvellement ou de réemploi (article 18-1)</u> : l'agent doit solliciter, au moins 3 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.</p> <p>L'agent, physiquement apte, ayant sollicité son réemploi dans le délai imparti, est réemployé, au terme du congé, sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>En revanche, l'agent, n'ayant pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale l'informe 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 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnité, au terme du congé, au contrat de l'agent.</p> <p>L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles fixées à l'échéance, qu'il soit mis fin au congé de manière anticipée. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies précitées s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.</p>
<p><i>L'obligation de services continus est supprimée.</i></p> <p><i>La durée du congé pour raisons familiales est allongée.</i></p> <p><i>La procédure d'octroi et la demande de réemploi sont encadrées. L'absence de demande de réemploi a des conséquences importantes puisqu'elle présume que l'agent se prive volontairement de son emploi. Toutefois, une obligation d'information envers l'agent, qui n'aurait pas respecté les délais, incombe à l'autorité territoriale.</i></p> <p><i>Les agents bénéficiant de ces congés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 demeurent régis par les anciennes dispositions, s'agissant de celles relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés (article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015).</i></p>	

**G / Le congé sans rémunération pour convenances personnelles : articles 17 et 18-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Conditions pour en bénéficier</u> : un agent employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé.</p> <p><u>Durée</u> : ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.</p> <p><u>Demande initiale, de renouvellement ou de réemploi</u> : La demande initiale et de renouvellement est formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi.</p>	<p><u>Conditions pour en bénéficier</u> : un agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé.</p> <p><u>Durée</u> : Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.</p> <p><u>Demande initiale</u> : elle 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.</p> <p><u>Demande de renouvellement ou de réemploi (article 18-1)</u> : - L'agent doit solliciter, au moins 3 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. -L'agent, physiquement apte, ayant sollicité son réemploi dans le délai imparti, est réemployé, au terme du congé, sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. En revanche, l'agent n'ayant pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale l'informe 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 15 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, dans les mêmes conditions que celles fixées à l'échéance, qu'il soit mis fin au congé de manière anticipée. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies au titre VIII du décret de 1988. 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.</p>
<p><i>L'obligation de services continus est supprimée puisqu'il est fait référence au CDI uniquement. La durée de ce congé a été allongée mais le champ des bénéficiaires est dorénavant restreint aux agents en CDI. La demande de réemploi encadrée : l'absence de demande de réemploi a des conséquences importantes puisqu'elle présume que l'agent se prive volontairement de son emploi. Toutefois, une obligation d'information envers l'agent qui n'aurait pas respecté les délais incombe à l'autorité territoriale. Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés par CDD avant le 1/01/2016 ainsi que les renouvellements de ces congés accordés après cette même date demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans son ancienne rédaction (article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015). Les agents bénéficiant de ce congé au 1/01/2016 demeurent régis par les anciennes dispositions, s'agissant de celles relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé (article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015).</i></p>	

**H / Le congé non rémunéré pour création d'entreprise : articles 18 et 18-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Formalisme initial et renouvellement</u> : Le congé ou son renouvellement doit être demandé deux mois au moins avant la date de sa prise d'effet ou le terme du congé déjà accordé. La demande doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre.</p> <p><u>Demande de réemploi</u> : L'agent bénéficiant de ce congé doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.</p>	<p><u>Formalisme initial</u> : La demande de congé indiquant la <b>date de début</b> et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il a prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé <b>par lettre recommandée avec demande d'avis de réception</b>.</p> <p><u>Demande de renouvellement ou de réemploi (article 18-1)</u>:            -L'agent doit solliciter, au moins 3 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.            -L'agent, physiquement apte, ayant sollicité son réemploi dans le délai imparti, il est réemployé, au terme du congé, sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente... En revanche, l'agent n'ayant pas fait connaître sa décision dans le délai prescrit, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale l'informe sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.            -L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles fixées à l'échéance, qu'il soit mis fin au congé de manière anticipée. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.            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.</p>
<p><i>La demande de réemploi est encadrée : l'absence de demande de réemploi a des conséquences importantes puisqu'elle présume que l'agent se prive volontairement de son emploi. Toutefois, une obligation d'information envers l'agent qui n'aurait pas respecté les délais incombe à l'autorité territoriale.</i></p> <p><i>Les agents bénéficiant de ces congés au 1/01/2016 demeurent régis par les anciennes dispositions, s'agissant de celles relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés (article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015).</i></p>	

**I / Instauration d'un congé sans rémunération accordé de droit pour les agents recrutés au titre de l'art. 3-3 : article 35-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Un nouveau congé, accordé de droit\*, est réservé aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent au titre de l'art 3-3, pour leur permettre de suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire (FPT, FPE, FPH, Assemblées parlementaires, magistrats de l'ordre judiciaire, Fonction Publique internationale), ou un emploi militaire, soit pour accomplir une période probatoire ou une scolarité préalable à une nomination sur ces emplois. La durée de ce congé est celle du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité et est renouvelée de droit.

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

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

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé sur son précédent emploi ou à défaut bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

*\*Pas de mention explicite d'un octroi initial de droit à la différence du renouvellement qui lui est expressément de droit. Cependant, aucune disposition de cet article ne fait référence à un refus pour nécessité de service. A l'instar du détachement de droit pour les stagiaires, ce congé peut être considéré comme étant de droit (période initiale + renouvellement)*

**J / Temps partiel sur autorisation : article 21 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 et renvoi au décret relatif au temps partiel**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Conditions</u> fixées par l'art. 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 : être en activité et employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier, d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.</p> <p>Pour bénéficier du temps partiel, <u>les congés énumérés ci-après sont assimilés à des services effectifs</u> : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé de grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité rémunéré et Congé d'adoption rémunéré.</p> <p>Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé 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.</p>	<p><u>Conditions</u> fixées par l'art. 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 : être en activité et employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier, d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.</p> <p>Pour bénéficier du temps partiel, <u>les congés énumérés ci-après sont assimilés à des services effectifs</u> : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité, rémunéré Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, <u>Congé de présence familiale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.</u></p> <p>Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues par l'article 14 du décret de 1988 : 100% la 1ère année puis 50% les années suivantes.</p> <p>Pour les agents recrutés en application des articles 3,3-1,3-2,3-3,47, 110 ou 110-1 de la loi de 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.</p> <p>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.</p>
<p><i>L'obligation de services continus est supprimée. Les conditions du travail à temps partiel sont alignées sur celles applicables aux agents titulaires.</i></p>	

**K / Conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés : articles 28 à 30 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Pour bénéficier des congés exigeant des conditions d'ancienneté, <u>les congés énumérés ci-après sont assimilés à des services effectifs</u> : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé de grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité rémunéré et Congé d'adoption rémunéré.</p> <p><u>Différentes applications selon le motif de recrutement :</u></p> <p><u>article 3 de la loi de 1984/emploi de direction et collaborateur de cabinet</u> : 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.</p> <p>- <u>agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques</u> : les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application du titre X du décret de 1988 et du titre II du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.</p> <p>Pour l'appréciation de la durée du service continu 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, soit 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, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.</p>	<p>Pour bénéficier des congés exigeant des conditions d'ancienneté, <u>les congés énumérés ci-après sont assimilés à des services effectifs</u> : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité rémunéré, Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, <u>Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.</u></p> <p>Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues par l'art. 14 du décret de 1988 : 100% la 1ère année puis 50% les années suivantes.</p> <p><u>Le décompte de l'ancienneté de service, pour l'attribution des congés, est différent entre les agents recrutés sur la base de l'art. 3-3 et les autres agents :</u></p> <p>- <u>les autres agents</u> : la durée de service requise pour l'ouverture des droits à Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité rémunéré, Congé d'accueil d'un enfant rémunéré et Congé d'adoption rémunéré, 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 4 mois.</p> <p>La durée de service requise pour l'ouverture des droits autres congés 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.</p> <p>- <u>article 3-3</u> : la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés 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 4 mois.</p> <p>- <u>agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques</u> : les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application du titre X du décret de 1988 et du titre II du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.</p> <p>Pour l'appréciation de la durée du service exigé, soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.</p>
<p><i>Les modes de calcul de l'ancienneté et du décompte de la durée de services sont harmonisés.</i></p> <p><i>L'exigence de services continus pour l'octroi du congé de grave maladie, du congé parental, du congé pour raison familiale (pour élever un enfant de moins de 8 ans/donner des soins ou pour suivre le conjoint ou partenaire), du congé pour convenances personnelles et du congé pour création d'entreprise, est supprimée.</i></p>	

**L / Prise en compte de certains congés pour la réévaluation : article 27 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours, pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de concours, pour bénéficier des congés exigeant des conditions d'ancienneté, les congés mentionnés ci-après sont pris en compte : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité, rémunéré Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.

**M / La mise à disposition : article 35-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><u>Cas de mise à disposition</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché</li> <li>- Pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché</li> </ul> <p><u>Contenu de la convention de MAD</u> : elle définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.</p> <p><u>Durée de la MAD</u> : ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 6 ans.</p>	<p><u>Cas de mise à disposition</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;</li> <li>- Pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché</li> <li>- <u>Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'art. L. 2581-1 du CGCT ou d'un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre</u></li> </ul> <p><u>Contenu de la convention de MAD</u> : elle définit notamment <u>la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement</u>, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.</p> <p><u>Durée de la MAD</u> : ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa <u>durée totale</u> ne puisse excéder <u>10 ans</u>.</p>
<p><i>La durée de la mise à disposition dont peuvent bénéficier les agents recrutés en CDI est allongée, et le contenu de la convention est modifié.</i></p>	

#### IV) LA PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT

##### A / Remise d'un certificat de travail lors de la cessation des fonctions : article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

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

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

*Il s'agit d'une nouvelle obligation supplémentaire. La remise doit avoir lieu lors de la cessation de la relation de travail et non à l'issue de chaque engagement dans le cas de renouvellement.*

##### B / Délai de prévenance à respecter dans le cas d'un CDD susceptible d'être reconduit : article 38-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><i>(Dispositions anciennement prévues par l'article 38)</i> L'administration doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le 8<sup>ième</sup> jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée &lt; à 6 mois</li><li>- Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée ≥ à 6 mois et &lt; à 2 ans</li><li>- Au début du 2<sup>ième</sup> mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée &gt; à 2 ans</li><li>- Au début du 3<sup>ième</sup> 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.</li></ul> <p>Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 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.</p>	<p>L'autorité territoriale doit notifier à l'agent son <u>intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois</li><li>-1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée ≥ à 6 mois et &lt; à 2 ans</li><li>-2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée &gt; à 2 ans</li><li>-3 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.</li></ul> <p>Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 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.</p> <p>La notification de la décision finale doit être précédée d'un <u>entretien</u> 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'art. de la loi de 1984 est ≥ à 3 ans.</p> <p>Les <u>commissions consultatives paritaires</u> sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.</p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, <u>les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats</u> conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p> <p>Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. <u>L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence</u>. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.</p>
<p><i>La référence pour le délai de prévenance n'est plus l'engagement en cours mais l'ensemble des contrats. Aussi, ce délai ne peut, de facto, être respecté lors du remplacement d'agent placé en maladie « de courte durée ». Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.</i></p>	

**C / Délai pour présenter une démission : article 39 du décret n°88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>L'agent présentant sa démission est tenu de respecter un préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 jours au moins : durée des services &lt; à 6 mois</li> <li>- 1 mois au moins : durée des services ≥ à 6 mois et &lt; à 2 ans</li> <li>- 2 mois au moins : durée des services ≥ à 2 ans</li> </ul> <p>La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p>	<p>L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-8 jours : ancienneté de services &lt; à 6 mois de services</li> <li>-1 mois : ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans</li> <li>-2 mois : ancienneté de services &gt; à 2 ans</li> </ul> <p>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 15 jours au moins avant le terme de ce congé.</p> <p>La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la <u>date d'envoi de la lettre de démission</u>. Elle est calculée compte tenu de <u>l'ensemble des contrats</u> conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité , rémunéré Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.</p>
<p><i>Cette nouvelle rédaction fixe les congés pris en compte pour la détermination de la durée du préavis de démission ainsi que la date d'appréciation.</i></p> <p><i>Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.</i></p>	

**D / Cas particuliers de cessation de plein droit du contrat : article 39-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

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 dans la limite du terme du contrat pour les agents recrutés en CDD.

*Il s'agit d'un nouveau cas de cessation de la relation de travail exclu de l'indemnité de licenciement.*

**E / Licenciement en cours ou aux termes de la période d'essai : article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Les seules édictées par le décret de 1988 étaient : - aucun préavis n'est nécessaire au cours ou à l'expiration d'une période d'essai - Pas d'indemnité de licenciement	Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un <b>entretien préalable</b> 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. Pas de préavis <b>mais</b> délai raisonnable pour entretien professionnel et communication du dossier (environ 5 jours). Obligation de motiver le licenciement au cours d'une période d'essai. Pas d'indemnité de licenciement.

*Les nouvelles dispositions retranscrivent les garanties procédurales dégagées par le juge administratif.*

**F / Licenciement pour insuffisance professionnelle : article 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

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

**G / Cas de licenciement précisés et une procédure rénovée**

**1- La définition des motifs de licenciement dans l'intérêt du service : articles 39-3 et 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Outre le licenciement pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle et le licenciement pour faute, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi de 1984 peut être notamment justifié par l'un des 5 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
- 4/ **Le refus par l'agent d'une modification\*** d'un élément substantiel du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

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

## 5/ L'impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération

*La nouvelle rédaction du décret précise les motifs de licenciement des agents recrutés sur des emplois permanents au titre de l'article 3-3.*

*Pour les 4 premiers cas de licenciement, une obligation de reclassement par l'employeur est instaurée.*

*Pour les fonctionnaires, une modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse inférieure ou égale à 10% du temps de travail ne constitue pas une suppression d'emploi, cette même règle ne semblerait pas applicable aux agents contractuels.*

### **2- Instauration d'une obligation de rechercher un reclassement préalablement au licenciement pour les agents recrutés sur emploi permanent : articles 13 et 39-5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi de 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

Motifs de licenciement nécessitant une recherche de reclassement préalable :

- inaptitude physique définitive à occuper son emploi
- disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- 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
- recrutement d'un fonctionnaire
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Agents concernés : ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi de 1984, par CDI ou par CDD 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.

Principe du reclassement : 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,
- doit être écrite et précise,
- l'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles. Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude physique, cet emploi proposé doit également être adapté à l'état de santé de l'agent. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

*Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.*

### **3- La procédure de licenciement : articles 13, 39-5, 40, 41, 42 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

#### **1/ Convocation à un entretien préalable**

Cette convocation doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette correspondance indique d'une part, l'objet de la convocation, et d'autre part, son droit à communication du dossier individuel et de se faire accompagner par la personne de son choix (ET dans le cas d'un licenciement pour inaptitude physique : de son droit à communication de son dossier médical).

#### **2/ Tenue de l'entretien**

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

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 définitive à occuper son emploi
- disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- 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
- recrutement d'un fonctionnaire
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

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.

### 3/ Saisine de la Commission Consultative Paritaire

### 4/ Notification de la décision de licenciement

A l'issue de la consultation de cette instance, prévue à l'article 136 de la loi de 1984 susvisée, l'autorité territoriale notifie à l'agent sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit comporter les éléments suivants :

- le ou les motifs du licenciement
- la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis déterminé ainsi qu'il suit :

- 8 jours : ancienneté de services < à 6 mois de services
- 1 mois : ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois : ancienneté de services > à 2 ans

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 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. Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité, rémunéré Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve

**Δ Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ainsi qu'en cas de motif disciplinaire.**

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

- invitation de l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement (pour les 5 cas de licenciements précédemment mentionnés), dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude physique : l'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

*\*Le point de départ du préavis dans le cas d'une notification en lettre recommandée avec accusé réception stipulé à l'article 39-5 est la présentation de la lettre. Or, la jurisprudence et ce, de manière constante, oppose le retrait de la lettre puisqu'il s'agit de la prise de connaissance de la décision. Dans le doute et au bénéfice de l'agent. Il conviendrait de retenir la date de retrait.*

### 5/ Intention de l'agent

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat ainsi que celles relatives au licenciement (le reclassement met fin à toutes les procédures).

- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai imparti, 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, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de 3 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 du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 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 3 mois, l'agent est licencié.

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude physique : le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 4 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.

## 6/ Information de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

*Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.*

*La protection en faveur des futurs parents, instaurée par l'article 41, demeure inchangée dans cette nouvelle rédaction.*

### 4- Protection des personnes investies d'un mandat syndical : articles 38-1 et 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent (art 42-2) :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif
- ayant obtenu au cours des 12 mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence à caractère syndical
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour motif syndical égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail
- ancien représentant du personnel ayant siégé au sein d'un organisme consultatif durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat
- candidat non élu, pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection de l'instance consultative.

Cette consultation est également obligatoire en cas de non renouvellement d'un CDD (art. 38-1).

*Une garantie procédurale est instaurée en faveur des personnes investies d'un mandat syndical.*

**H / Indemnité de licenciement : articles 43 et 44 du décret n° 88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p>Sauf lorsque le licenciement intervient, soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement est due aux agents :</p> <p>1° Qui, recrutés pour une durée indéterminée, ont fait l'objet d'un licenciement ;</p> <p>2° Qui, engagés à terme fixe, ont été licenciés avant ce terme ;</p> <p>3° Qui, physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue, d'un congé parental, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'excède pas un mois, ou d'un congé pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du parlement européen;</p> <p>4° Qui ont été licenciés pour inaptitude physique. Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :</p> <p>1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;</p> <p>2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;</p> <p>3° Ont atteint l'âge de soixante ans et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;</p> <p>4° Sont démissionnaires de leurs fonctions.</p>	<p>En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.</p> <p>L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'art. 14 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (suite à la reprise de personnel contractuel de droit public par une autre personne publique et en cas de refus de l'agent contractuel d'accepter le nouveau contrat de droit public) ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'art. L. 1224-3-1 du code du travail (suite à la reprise de personnel contractuel de droit public par une personne morale de droit privé et en cas de refus de l'agent contractuel d'accepter le contrat de droit privé).</p> <p>Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :</p> <p>1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre</p> <p>2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire</p> <p>3° Ont atteint <a href="#">l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'art. L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale</a> et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale</p> <p>4° Sont démissionnaires de leurs fonctions</p> <p>5° <a href="#">Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'art. 39-5</a></p> <p>6° <a href="#">Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'art. 39-4</a></p>
<p><i>Le non versement d'une indemnité de licenciement intervenant au cours ou au terme de la période d'essai est mentionné à l'article 4.</i></p> <p><i>Le non versement pour le licenciement pour motif disciplinaire est prévu à l'article 36-1.</i></p> <p><i>Outre la mise à jour de la condition d'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein, compte tenu de la réforme des retraites, et n'autorisant pas le versement d'une indemnité de licenciement, le décret tire les conséquences des modifications apportées relatives au reclassement professionnel, et à la possibilité de modifier le contrat.</i></p> <p><i>Il en résulte l'instauration de 2 autres situations où l'indemnité de licenciement n'est pas due.</i></p> <p><i>Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.</i></p>	

**I / Calcul de l'indemnité de licenciement : articles 45 à 49 du décret n°88-145 du 15/02/1988**

Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
<p><b>Rémunération servant de base au calcul</b> : la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.</p> <p>Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.</p> <p>Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.</p> <p><b>Calcul de l'indemnité</b> : L'indemnité de licenciement est égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services,</li> <li>- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.</li> </ul> <p>Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.</p> <p>En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.</p> <p>Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'art. L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.</p> <p>Pour l'application du calcul, toute fraction de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ≥ à 6 mois sera comptée pour un an</li> <li>- &lt; à 6 mois n'est pas prise en compte</li> </ul>	
<p><b>Ancienneté prise en compte</b> :</p> <p>Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.</p> <p>Cette ancienneté décomptée selon les modalités prévues au titre VII du décret de 1988, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.</p> <p>Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.</p> <p>Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.</p>	<p><b>Ancienneté prise en compte</b> : 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.</p> <p>Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 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.</p> <p>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.</p> <p>Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont : Congés annuels, Congés de formation, Congés de représentation, Congé maladie ordinaire rémunéré, Congé grave maladie rémunéré, Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, Congé de maternité rémunéré, Congé de paternité, rémunéré Congé d'accueil d'un enfant rémunéré, Congé d'adoption rémunéré, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congés pour événements familiaux et Congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve.</p> <p>Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.</p>
<p><b>Versement</b> : L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.</p>	
<p><i>La nature des congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir est précisée. Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (article 60 du décret 2015-1912 du 29/12/2015). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.</i></p>	

## V) LES CAS DE SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Dès sa mise en place, cette instance connaîtra des dossiers suivants :

- demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel prévu pour les agents occupant un emploi permanent
- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme
- préalablement à un licenciement pour insuffisance professionnelle : *cette saisine obligatoire n'est pas indiquée expressément. Cependant, eu égard au champ de compétence de cette instance, il conviendrait de respecter ce formalisme, par parallélisme avec les fonctionnaires*
- non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- avant l'entretien préalable de licenciement pour les agents siégeant au sein d'un organisme consultatif, aux agents ayant obtenu au cours des 12 mois précédents des autorisations spéciales d'absence pour motif syndical, aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour motif syndical  $\geq$  à 20%, ainsi qu'aux anciens représentants du personnel (durant 12 mois suivant l'expiration du mandat, ou durant 6 mois après la date de l'élection pour les candidats non élus),
- préalablement à un licenciement pour inaptitude physique définitive ou à un licenciement d'un agent recruté, du fait de la disparition, de la transformation du besoin, ou de la suppression de l'emploi, ou du recrutement d'un fonctionnaire, ou du refus de l'agent d'une modification d'un élément essentiel de son contrat (agents recrutés au titre de l'art 3-3)

Elle sera obligatoirement informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans le cas des licenciements pour inaptitude physique définitive ou les 4 cas de licenciement dans l'intérêt du service.