

# Guide Contractuels

Version du 16 mai 2022

Dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État  
Réf. : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n°2022-662 du 25 avril 2022.

## SOMMAIRE :

|                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| La CCP                                                        | page 2     |
| La rémunération                                               |            |
| L'entretien professionnel                                     | page 3     |
| Les contrats                                                  | page 4     |
| Recrutement                                                   | page 5     |
| Contenu du contrat                                            | page 6     |
| Les congés                                                    | page 7     |
| Temps partiel thérapeutique et<br>congés pour raison de santé | page 8     |
| Congé parental et autres congés sans solde –                  |            |
| Travail à temps partiel                                       | page 9     |
| Suspension et discipline                                      | page 10    |
| Fin de contrat – licenciement                                 |            |
| Accompagnement des CDI – Démission                            | page 11-12 |
| Rupture conventionnelle                                       | page 13    |
| Restructuration Licenciement –                                |            |
| Handicap et aménagements d'horaires                           | page 14    |



Le SPASEEN-FO se tient à la disposition de tous les collègues contractuels afin de les accompagner et les renseigner.

**Ne restez pas isolés.  
Rejoignez FO.  
Syndiquez-vous !**

### Se syndiquer

Se rendre sur notre site : <https://spaseenfo.fr>

### Prendre contact



### Nous suivre



Spaseen\_FO



SPASEEN.FO.national



spaseenfonational



SPASEEN FO-YouTube

## LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP) : article 1-2

Dans toutes les administrations il est institué une ou plusieurs commissions paritaires consultatives (CCP) comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels. Il y a un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Plusieurs articles du décret n°82-451 instituant les CAP sont également applicables aux CCP :

*Les membres des commissions administratives paritaires sont désignés pour une période de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé. Toutefois, lorsqu'une commission est créée ou renouvelée en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus, dans les conditions fixées par le présent décret, pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.*

*En cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, la ou les commissions administratives paritaires instituées au sein des services concernés peuvent demeurer compétentes, par arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique, jusqu'au renouvellement général suivant. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.*

*Durant cette même période, ces commissions peuvent, le cas échéant, par arrêté du ou des ministres intéressés, siéger en formation conjointe lorsque cette formation conjointe représente la ou les mêmes catégories et correspond au périmètre de compétence de la commission administrative paritaire à mettre en place auprès de la nouvelle autorité de gestion.*

*Conformément à l'article 33 du décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020, les présentes dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.*

*Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée par l'organisation syndicale.*

Les CCP émettent leur avis à la majorité des présents. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Les trois quarts au moins de leurs membres doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents. Un membre quittant la séance peut donner délégation à tout autre membre de la commission, titulaire ou suppléant, pour voter en son nom.

### Les CCP sont consultées sur :

- Les décisions de licenciement après la période d'essai (sauf licenciement pour menace sur la sécurité publique) ;
- Le non-renouvellement du contrat d'agents investis d'un mandat syndical ;
- Les sanctions disciplinaires autres que : avertissement, blâme et exclusion temporaire avec retenue de salaire de 3 jours maxi ;
- En cas de refus du congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 jours pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- En cas de refus du congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an ;
- En cas de refus du congé pour formation relative à la formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail des membres de la formation spécialisée du CSA (5 jours par mandat) ;
- En cas de refus d'une demande de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle ;
- En cas de litige sur le travail à temps partiel ;
- En cas de refus d'autorisation d'absence pour préparation à un concours ;
- En cas de contestation de compte rendu d'entretien professionnel ;
- En cas de refus d'utilisation du CPF ;
- En cas de refus d'une demande de télétravail ;
- En cas de refus d'une demande de congés au titre du CET.

**Lorsque la CCP doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupants un emploi de catégorie hiérarchique au moins égale sont appelés à délibérer.**

## LA RÉMUNÉRATION : article 1-3

Le montant fixé par administration en tenant compte :

- Des fonctions occupées ;
- Des la qualification requise pour occuper ces fonctions ;
- De la qualification de l'agent ;
- De son expérience.

Si l'agent est en CDI ou en CDD auprès du même employeur de manière continue, sa rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans, au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

**La rémunération peut tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration.**

**La rémunération se compose d'un traitement indiciaire, d'une indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et éventuellement de primes et indemnités. L'administration a également le pouvoir de fixer une somme forfaitaire (traitement brut mensuel ou horaire en euros).**

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP) : article 1-4

Si l'agent est en CDI ou en CDD de plus d'un an, il bénéficie chaque année d'un EP avec compte rendu. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de l'EP doit être communiquée à l'agent au moins 8 jours avant.

Il porte principalement sur les points suivants :

- Résultats obtenus par rapport aux objectifs ;
- Objectifs à venir ;
- Manière de servir ;
- Acquis de l'expérience ;
- Capacités d'encadrement (si l'agent encadre) ;
- Besoins de formation ;
- Perspectives d'évolution professionnelle et préparation aux concours ;

Le compte rendu est fait par le supérieur hiérarchique direct. Il comporte une appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, s'il le souhaite, de ses observations. Il est ensuite visé par l'autorité hiérarchique qui le transmet à l'agent pour signature valant attestation de prise de connaissance. L'agent le retourne à l'autorité pour classement.

L'agent peut demander une révision du compte rendu de l'EP.

Il doit être exercé dans les 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu de l'EP. L'administration doit répondre dans les 15 jours suivants.

Suite à cette demande de révision du compte rendu de l'EP, l'agent peut demander la saisie de la CCP pour la révision du compte rendu dans un délai d'un mois s'il n'a pas obtenu satisfaction. La communication de tous les éléments utiles d'information doit être faite à la commission.

Après la CCP, l'autorité hiérarchique communique le compte rendu définitif à l'agent qui en accuse réception.

## LES CONTRATS :

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents de travail et maladies professionnelles sont applicables aux agents contractuels.

Les agents sont affiliés à la CPAM pour la maladie, la maternité, le congé paternité, l'invalidité et le décès pour les contrats incomplets ou inférieurs à 1 an, sinon, les prestations sont servies par l'employeur.

Les agents sont dans tous les cas affiliés à la CPAM pour les temps partiels thérapeutiques.

**Le contrat doit comporter les informations suivantes :**

- Disposition législative et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel l'agent est recruté
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Durée de la période d'essai et possibilité de la renouveler
- Lieu(x) d'affectation • Conditions de rémunération
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières ...),
- S'il y a lieu, droits et obligations spécifiques à l'emploi occupé

Le contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Si l'agent est recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste est annexé au contrat.

Les certificats de travail délivrés par de précédentes administrations d'État sont annexés au contrat.

## CONTRAT DE PROJET (DURÉE MAXIMALE 6 ANS) :

Le contrat de projet doit :

- Mentionner l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique.
- Comporter la description du projet ou de l'opération ;
- Comporter la définition des tâches à accomplir dans le cadre du contrat ;
- Contenir une description précise de l'évènement ou du résultat attendu ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Contenir l'indication du poste et la catégorie hiérarchique de ce poste ;
- Contenir la date d'effet et la durée du contrat ;
- Contenir le montant de la rémunération et, s'il y en a une, la durée de la période d'essai et son renouvellement ou non ;
- Contenir le ou les lieux de travail de l'agent ;
- Contenir les droits et obligations de l'agent ;
- Définir la possibilité de rupture anticipée de l'employeur et le droit à l'indemnité de rupture anticipée.

Si le contrat est inférieur à 6 ans, il peut être renouvelé dans la limite des 6 ans si le projet n'est pas terminé. Dans ce cas, l'administration doit avertir, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard 2 mois avant si le contrat est de moins de 3 ans, 3 mois sinon. L'agent dispose de 8 jours pour répondre. Sans réponse, l'agent renonce à son emploi.

## RECRUTEMENT :

### LA RÈGLE :

**Article L311-1 (Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021)**  
Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

### LES EXCEPTIONS :

#### Article L332-1 :

1. Emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ;
2. Emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des membres du personnel enseignant et hospitalier mentionnés aux articles L. 952-21 du code de l'éducation nationale et L. 6151-1 du code de la santé publique ;
3. Emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement soumis aux dispositions du chapitre VI du titre Ier du livre IX du code de l'éducation.

#### Article L332-2 :

1. En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
2. Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :
  - a. Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
  - b. Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 ;
3. Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'État.

#### Article L332-3 :

Les fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurées par des agents contractuels de l'État.

#### Article L332-4 :

Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée. Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

#### Article L332-5 :

Lorsque l'État ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles L. 332-2 ou L. 332-3 à un agent contractuel de l'Etat lié par un contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

#### Article L332-6 :

Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics, l'Etat et ses établissements publics à caractère administratif peuvent recruter des agents contractuels dans les cas suivants :

1. Lorsque les agents de l'Etat sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
2. Lorsque les agents de l'Etat sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du présent code.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.

#### Article L332-7 :

Pour les besoins de la continuité du service, des agents contractuels de l'État peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'un an.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite de deux ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

#### Article L332-22 :

Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'État.

#### Article L332-23 :

Les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 et L. 5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

- 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois ;
- 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre du 1° et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre du 2°.

## CONTENU DU CONTRAT : article 4 et 45

Doit mentionner les dispositions législatives sur le fondement de laquelle il est établi.

S'il est conclu selon les 1 et 3 de l'article L. 332-1 ou de l'article L. 332-2 du code de la FP, il doit contenir la précision de l'alinéa.

### IL PRÉCISE :

L'identité des parties, date d'effet, durée, poste occupé, le ou les lieux d'affectation, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève et les conditions de rémunération.

Si le contrat est conclu pour un remplacement momentané d'agent absent, pour une vacance temporaire d'emploi ou pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, il comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat pour vacance temporaire d'emploi.

### Article 7 :

Si le contrat est conclu pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité et que cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat, la durée totale du contrat et de ses renouvellements ne peut excéder 6 mois sur une période d'un an ou 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

### Article 9 :

Le contrat peut comporter une période d'essai sauf si c'est un renouvellement de contrat ou si c'est pour occuper des fonctions identiques sur un poste différent.

La durée de cette période d'essai est de 1 jour ouvré par semaine de contrat dans la limite de :

- 3 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois,
- Un mois pour un contrat inférieur à 1 an,
- 2 mois pour un contrat inférieur à 2 ans,
- 3 mois pour un contrat de plus de 2 ans,
- 4 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la durée maximale de celle d'origine.

Le licenciement pendant la période d'essai ou à la fin de cette période doit être précédé d'un entretien.

Un préavis n'est pas nécessaire et la décision doit être motivée et notifiée par recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre signature. Le licenciement pendant la période d'essai ne donne pas droit au versement d'une indemnité de licenciement.

### Article 45 :

Si le CDD est susceptible d'être renouvelé l'administration spécifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- 8 jours avant pour un contrat inférieur à 6 mois,
- Un mois avant pour un contrat de plus de 6 mois et de moins de 2 ans,
- 2 mois avant pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans,
- 3 mois avant pour un contrat pouvant être renouvelé en CDI.

La notification doit être précédée d'un entretien lorsque l'agent peut être cdisé ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

Pour déterminer le délai de prévenance, les durées sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats y compris ceux effectués avant une interruption inférieure à 4 mois et sous réserve que cette interruption ne soit pas une démission de l'agent.

Si on propose un renouvellement à l'agent, il a 8 jours pour faire connaître son acceptation. Sans réponse dans le délai, il est présumé renoncer à l'emploi.

## LES CONGÉS :

### Article 10 :

L'agent contractuel à droit, compte tenu des services effectués, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attributions sont identiques à celles des personnels titulaires.

**Si l'agent ne travaille pas une année complète, il a droit à un congé annuel dont la durée est calculée proportionnellement à la durée des services accomplis.**

**Le nombre de jours obtenus est arrondi si nécessaire à la demi-journée supérieure.**

En cas de licenciement (non disciplinaire), de démission ou à la fin d'un CDD, l'agent qui n'a pu prendre tous ses congés du fait de l'administration ou pour raison de santé, a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. Elle est égale au 1/10 de la rémunération brute totale perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés dus non pris.

**L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.**

### Article 11 :

#### L'AGENT À DROIT :

- Au congé de formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours,
- Au congé pour formation au CSA (Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.)
- Au congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 jours pour la formation de cadre ou d'animateur de la jeunesse,
- Au congé d'une durée maximale de 6 jours pour siéger dans un conseil citoyen, dans une mutuelle, union ou fédération dans le cadre d'un mandat pour lequel l'agent a été désigné ou élu, à titre bénévole (loi n°2014-173),
- Au congé de représentation d'une durée maximale de 9 jours (représentation auprès de l'état en lien avec le paragraphe précédent (Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005),
- Au congé pour formation professionnelle (décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007), et d'une période de professionnalisation en lien avec ce congé,
- Au congé pour validation des acquis de l'expérience (décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Au congé pour bilan de compétences (décret n° 2007-1470 du 17 octobre 2007).

## TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUES ET CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

### Article 11 : temps partiel thérapeutique :

L'agent en activité peut sur présentation d'un certificat médical demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. L'autorisation dépend de l'accord d'indemnisation de la CPAM.

La durée du service est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée de service à temps plein.

La rémunération est proportionnelle à la durée de travail.

### Article 12 : congé maladie :

L'agent contractuel en activité bénéficie sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de service effectif si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services : un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,
- Après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement,
- Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

### Article 13 : congé de grave maladie :

L'agent contractuel en activité et comptant au moins 3 années de service, atteint d'une affection 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 3 ans.

Durant la 1<sup>ère</sup> année, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement puis la moitié les 2 années suivantes.

Avant l'octroi du congé, l'agent est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier.

La composition du conseil médical et la procédure sont celles prévues pour les titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent qui a épuisé son droit à congé de grave maladie ne peut l'exercer à nouveau qu'à l'issue d'une nouvelle année d'exercice de ses fonctions.

### Article 14 : congé pour accident de travail ou maladie professionnelle :

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

Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées au montant du plein traitement :

- Pendant 1 mois dès leur entrée en fonction,
- Pendant 2 mois après 2 ans de services,
- Pendant 3 mois après 3 ans de services.

À l'expiration de cette période, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières qui sont servies soit par l'administration pour un contrat à temps complet ou de plus d'un an, soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

### Article 15 : congé maternité, naissance, adoption et paternité :

L'agent contractuel a droit au congé maternité, au congé de naissance, au congé pour adoption, au congé paternité et au congé d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article.

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

### Article 17 : réemploi suite congé

L'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant est réemployé dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agent est inapte temporairement pour raison de santé à reprendre son service, il est placé en congé sans rémunération pour une durée maximum d'un an, pouvant être prolongée de 6 mois sur avis médical.

Si l'agent est jugé inapte à l'issue de cette période, il est licencié lorsque le reclassement sur un poste pouvant être pourvu par un agent contractuel n'est pas possible.

Le reclassement concerne les agents recrutés pour besoins permanents recrutés en CDI ou CDD si le terme du contrat est postérieur à la date de demande de reclassement. Dans ce cas, l'emploi est proposé jusqu'au terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou sous réserve de l'accord de l'agent, sur un emploi de catégorie inférieure. L'offre de reclassement est écrite et précise.

Si l'agent est licencié pour inaptitude physique, il est convoqué au préalable à un entretien. A l'issue de la consultation de la CCP, l'administration lui signifie son licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par remise en main propre contre signature. La lettre précise le motif du licenciement et la date d'effet compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée de préavis.

### Article 18 : montant du traitement pendant le congé maladie :

Le montant du traitement pendant un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité (forcément à temps plein), de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'agent à la date de l'arrêt de travail.

## CONGÉ PARENTAL ET AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

### Article 19 : Congé parental :

L'agent qui justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit sur sa demande à un congé parental.

Ce congé prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans. C congé est d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de plus de 3 ans et qui n'a pas atteint la fin de l'obligation scolaire.

La demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé demandé.

En cas de nouvelle naissance ou adoption pendant le congé parental, l'agent a droit à un nouveau congé parental.

La demande doit être faite 2 mois au moins avant la date présumée de la nouvelle naissance ou arrivée au foyer.

La durée du congé parental est prise en compte dans la limite de 5 ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés, pour le recrutement par concours interne et pour la détermination du classement d'échelon en cas de réussite aux concours.

L'agent peut demander par anticipation la fin du congé parental en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Au terme du congé parental, l'agent est réemployé sur son précédent emploi sous réserve, en cas de CDD, que la fin de contrat soit postérieure à la date de réemploi et, dans ce cas, pour la période restant avant la fin de contrat.

Dans le cas où l'emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé sur un emploi équivalent, au plus près de son dernier lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente.

### Article 19 bis : Congé pour adoption :

L'agent a droit à un congé pour adoption sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer ou à l'étranger pour adoption d'un ou plusieurs enfants d'une durée maximale de 6 semaines par agrément. La demande doit être faite en recommandé avec accusé de réception au moins 2 semaines avant le départ.

### Article 19 ter : Congé de solidarité familiale :

Ce congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois doit être demandé par écrit.

Il peut être en continu ou fractionné par période d'au moins 7 jours consécutifs. Il peut également être en temps partiel de 50 à 80% du temps de service d'une durée équivalente. Il prend fin soit à son expiration, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

## TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

### Article 34 : temps partiel sur autorisation :

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

Le refus de temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé.

La durée du travail à temps partiel est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée de service à temps plein. Cette durée peut être annualisée sous réserve de l'intérêt du service.

Pour les agents dont la quotité de travail est de 80% ou 90%, la rémunération est calculée selon la formule suivante :

- Pour un 80% : 6/7ème, soit 85.7% du salaire d'un temps complet.
- Pour un 90% : 32/35ème, soit 91.4% du salaire d'un temps complet.

### Article 34 bis : temps partiel de droit :

L'autorisation de travail à temps partiel de droit est accordée si l'agent travail depuis plus d'un an à temps complet ou équivalent à chaque naissance jusqu'au 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'au délai de 3 ans après l'arrivée au foyer.

Elle est également accordée pour les titulaires d'une RQTH et pour donner des soins à un conjoint ou une personne à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

La rémunération est calculée comme à l'article 34.

### Article 36 : durée de l'autorisation :

L'autorisation de travail à temps partiel pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

La réintégration à temps plein peut se faire à la demande de l'agent avant la fin de la période en cours au moins 2 mois avant la date souhaitée, le délai peut être annulé en cas de motif grave.

En cas de CDD, l'autorisation ne peut excéder la date de fin de contrat.

### Article 37 : Heures supplémentaires

L'agent autorisé à travailler à temps partiel peut bénéficier du versement d'heures supplémentaires.

Le montant de l'heure supplémentaire est calculé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice travaillant à temps plein.

Le contingent mensuel d'heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage lié à la quotité de travail effectuée par l'agent.

### Article 39 : Prime de transport et indemnités

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues à taux plein par l'agent travaillant à temps partiel. Le SFT est également calculé sur un temps plein.

### Article 40 : Ancienneté

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits à la formation, pour le recrutement par concours internes et pour la détermination de classement d'échelon en cas de réussite aux concours.

## SUSPENSION ET DISCIPLINE

### Article 43 :

En cas de faute grave commise par l'agent, il peut être suspendu. La durée de la suspension ne peut excéder le contrat. L'agent conserve sa rémunération. Sauf en cas de poursuites pénales, la suspension ne peut excéder 4 mois. Au bout de ce délai, si aucune décision n'a été prise, il est rétabli dans ses fonctions.

En cas de suspension avec poursuite pénale, l'agent peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération.

La CCP est tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieux, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'agent est rétabli dans ses fonctions.

### Article 43-1 :

Tout manquement au respect des obligations commis dans l'exercice de ses fonctions par l'agent est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance au manquement sanctionnable. En cas de poursuites pénales, ce délai est interrompu jusqu'à la décision de justice. Passé ce délai, les faits ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

### Article 43-2 : Sanctions disciplinaires :

- 1- L'avertissement ;
- 2- Le blâme ;
- 3- L'exclusion temporaire de 3 jours maximum ;
- 3 bis- l'exclusion temporaire de 4 jours à 6 mois pour un CDD ou de 4 jours à 1 an pour un CDI ;
- 4- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision doit être motivée.

L'exclusion temporaire est privative de rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois pour un CDI. Une nouvelle sanction dans un délai de 5 ans révoque le sursis. Cette période est ramenée à 3 ans si l'exclusion est inférieure ou égale à 3 jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit dans le dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion de 3 jours maximum sont effacés automatiquement du dossier au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est prononcée pendant cette période.

En cas d'exclusion supérieure à 3 jours, l'agent peut demander après 10 de services, la suppression de cette sanction dans son dossier.

### Article 44 :

L'agent contre lequel une sanction est prononcée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier et de tous les documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

## FIN DE CONTRAT – LICENCIEMENT – ACCOMPAGNEMENT DES CDI

### Article 44-1 :

À la fin du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat avec uniquement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat ;
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique et durées d'exercice de ces fonctions ;
- Le cas échéant, les congés non assimilés à des périodes de travail effectif.

### FIN DE CONTRAT :

#### Article 45

Délai de prévenance de renouvellement ou non d'un CDD par l'administration :

- 8 jours avant pour un CDD inférieur à 6 mois ;
- 1 mois avant pour un CDD inférieur à 2 ans ;
- 2 mois avant pour un CDD supérieur à 2 ans ;
- 3 mois avant pour un contrat susceptible de devenir un CDI.

La notification doit être précédée par un entretien si la durée de l'ensemble des contrats est supérieure à 3 ans ou si le contrat est susceptible de devenir un CDI.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats sous réserve d'interruption maximale inférieure à 4 mois. Dans ce cas le décompte n'est fait qu'à partir de l'interruption.

En cas de proposition de renouvellement de contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'agent est présumé renoncer à cet emploi.

#### Article 45-1-1

L'indemnité de fin de contrat n'est due que si le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse un CDI ou un autre contrat similaire avec rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel l'indemnité n'est pas versée est fixé à 2 fois le SMIC.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

**L'agent peut bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si il a été recruté, à partir du 1 janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :**

- Pourvoir un emploi dans certains établissements publics nécessitant des qualifications professionnelles particulières
- Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées

- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Pourvoir un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps
- Pourvoir un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 291,17 € par mois.

Si l'agent continue à travailler dans l'administration à la fin du contrat, il n'a pas droit à la prime de fin de contrat.

C'est le cas si le contrat est immédiatement renouvelé ou si l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la Fonction publique d'État.

C'est également le cas si il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin du contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat si il démissionne ou est licencié en cours de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat si il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité si son contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre rémunération brute globale perçue pen-

## LICENCIEMENT :

### Article 45-2 :

L'agent peut être licencié pour insuffisance professionnelle. Il doit pouvoir au préalable avoir communication de l'ensemble des pièces de son dossier, y compris les pièces sur lesquelles l'administration fonde sa décision et dans un délai suffisant.

### Article 45-3 : motifs

Le licenciement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1- La suppression du besoin ou de l'emploi ;
- 2- La transformation de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent 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 ;
- 5- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération ;
- 6- L'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'État ou relevant de la sécurité ou de la défense.

### Article 45-4 : transformation de l'emploi

En cas de transformation de l'emploi, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat, tel que la quotité de travail ou un changement de lieu d'affectation. Cette proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un délai de 1 mois à sa réception pour accepter.

À défaut de réponse au-delà d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification.

### Article 45-5 :

Le licenciement pour un des motifs 1 à 4 de l'article 45-3 ci-dessus ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible. Ce reclassement concerne les CDI et les CDD non terminés. Le reclassement est alors proposé jusqu'à la date de fin de contrat.

Il s'effectue sur un poste de même catégorie ou sous réserve de l'accord de l'agent sur un poste de catégorie inférieure. Le licenciement est précédé d'un entretien préalable. La CCP est consultée. L'administration notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'agent ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date de celui-ci, compte tenu des droits à congés et de la durée du préavis.

### Article 46 : Durée du préavis :

- 8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois,
- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de licenciement. Elle tient compte de l'ensemble des contrats y compris ceux effectués avant une interruption, à condition que celle-ci soit inférieure à 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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

### Article 47 :

Le licenciement ne peut se faire sans entretien préalable qui ne peut être qu'après 5 jours la réception du recommandé ou de la remise en main propre.

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

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

### Article 47-1 :

Lorsque que à l'issue de la CCP et de l'entretien préalable, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie par recommandé ou par remise en main propre contre signature. Cette lettre précise le ou les motifs de licenciement, la date de celui-ci compte tenu des droits à congés annuels restant de l'agent et du préavis.

### Article 47-2 :

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien en cas de licenciement d'un agent :

- 1- Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat,
- 2- Ayant obtenu dans les 12 mois précédents une ASA 13 relative à l'exercice du droit syndical dans la FP,
- 3- Bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Elle est également requise pour licenciement de l'agent, ancien représentant du personnel mentionné au 1, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires ou agents de l'Etat.

### Article 48 : DÉMISSION :

L'agent contractuel informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'agent est tenu, dans ce cas de respecter un préavis d'une durée de 8 jours pour une ancienneté < à 6 mois, 1 mois pour une ancienneté < à 2 ans, 2 mois pour une ancienneté > à 2 ans. Les agents qui ne reprennent pas leur emploi à l'issue d'un congé maternité ou adoption sont tenus de notifier leur intention au moins 15 jours avant le terme de ce congé.

### Article 49 : Licenciement et grossesse ou adoption

Aucun licenciement ne peut être prononcé si la grossesse est médicalement constatée ou si l'agent est en congé maternité, congé de naissance, congé pour adoption, congé paternité ou congé d'accueil de l'enfant, pendant une période de 10 semaines à l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant le constat de la grossesse ou dans les 15 jours avant l'arrivée d'un enfant au foyer, l'agent peut dans les 15 jours justifier de son état par envoi d'un certificat médical ou d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables pour licenciement disciplinaire, pour fin de contrat ou si l'employeur ne peut continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'administration et l'agent en CDI peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les 2 parties.

Elle définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

### Article 49-2 :

Elle ne s'applique pas pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou démission.

Elle ne s'applique pas aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein.

Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuel.

### Article 49-3 :

La procédure peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande est de l'agent, la lettre est adressée au choix, soit au service des ressources humaines, soit à l'autorité de recrutement.

Un entretien est organisé relatif à cette demande au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande.

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

### Article 49-4 :

Lors de l'entretien l'agent peut se faire accompagner, après en avoir informé l'administration, par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative. Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins 1 siège au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité dont relève l'agent.

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

### Article 49-5 :

Le ou les entretiens portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la date de fin de contrat,
- Le montant envisagé de l'indemnité,
- Les conséquences de la rupture conventionnelle notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L.121-6, L. 121-7, L. 124-4, L. 124-5 et L. 124-7 à L. 124-23 du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal.

### Article 49-6 :

La convention fixe également la date de fin de contrat de l'agent. Elle intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Elle est établie selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie est versée au dossier de l'agent.

### Article 49-7 :

Le délai de rétractation de 15 jours francs commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention. Chaque partie peut exercer sa rétractation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

### Article 49-9 :

Les agents qui dans un délai de 6 ans après la rupture conventionnelle sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, sont tenus de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les 2 ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

## RESTRUCTURATION LICENCIEMENT

### Article 50 :

En cas de restructuration, l'agent contractuel en CDI peut bénéficier des mesures d'accompagnement au même titre que les agents titulaires prévues dans le décret 2019-1441.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent en CDI ou en CDD licencié avant la fin de son contrat.

L'indemnité n'est pas due lorsque :

- L'agent est fonctionnaire détaché en qualité de contractuel,
- L'agent retrouve un emploi équivalent immédiatement,
- L'agent a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite
- L'agent est démissionnaire de ses fonctions,
- L'agent est reclassé,
- L'agent accepte une modification de son contrat.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédent le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent à temps partiel est égal au montant qu'il aurait perçu s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié en raison d'un congé maladie ou de grave maladie, le traitement pris en compte est sa dernière rémunération à temps plein. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

### Article 54 :

L'indemnité est égale à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services, au 1/3 de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme du contrat.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mais qui n'ont pas atteint le nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1.67% par mois de service accompli au-delà de cet âge. Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à 6 mois sera comptée pour 1 an, toute fraction inférieure sera négligée.

### Article 55 :

L'ancienneté prise en compte pour le calcul 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 du droit à congés et du délai de préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédés auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption inférieure à 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Toute période exercée à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

L'indemnité est versée en une seule fois.

## HANDICAP ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

### Article 56-1 :

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel handicapé (voir liste ci-dessous) dans la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans la mesure des nécessités de services, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son partenaire de pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.