

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

NOR: SANH9002461D
Version consolidée au 11 mars 2018

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales et de la solidarité,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national, et notamment ses articles L. 12 et L. 48 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 85-1468 du 31 décembre 1985 relative à la sectorisation psychiatrique, notamment son article 13 ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 10 ;

Vu le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls des retraites, des rémunérations et des pensions ;

Vu le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1448 du 28 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

Vu le décret n° 79-506 du 28 juin 1979 portant code de déontologie médicale ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 88-676 du 5 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 88-386 du 19 août 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 24 avril 1990 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

▶ **TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION.**

Article 1

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 2

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, recrutés dans les conditions prévues aux articles 9 et 9-1 de cette loi ainsi que de la loi du 31 décembre 1985 susvisée.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

1° En application du II de l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, dans les conditions prévues par

l'article 10 du décret n° 1997-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière ;

2° En application de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

3° En application de l'article L. 1224-3 du code du travail.

Les médecins du travail des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée sont régis par le présent décret, sous réserve des dispositions des articles R. 4626-9 à R. 4626-20 du code du travail et des articles R. 4127-1 à R. 4127-112 du code de la santé publique.

Article 1-1

▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 2

I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er du présent décret doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

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

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er du présent décret sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 1-2

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 3

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 du présent décret ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée en application de l'article 9 et du I de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et employés de manière continue auprès du même employeur fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

Article 1-3

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 4

I.-Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;

6° Les besoins de formation de l'agent en regard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

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

Il est communiqué à l'agent qui le complète le cas échéant de ses observations.

Il est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui peut formuler si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui le verse à son dossier.

III.-L'autorité investie du pouvoir de nomination peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours est exercé dans un délai de trente jours francs à compter de la date de notification à l'agent de son compte rendu d'entretien.

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission consultative paritaire compétente prévue à l'article 2-1 peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique susmentionné, demander à l'autorité investie du pouvoir de nomination la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. L'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre du recours pour saisir la commission consultative paritaire.

L'autorité investie du pouvoir de nomination communique à l'agent qui en accuse réception le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

IV.-Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité technique d'établissement. Cette décision fixe le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

NOTA : Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 2

► Modifié par Décret n°2011-257 du 9 mars 2011 - art. 1

Les agents contractuels mentionnés à l'article 1er du présent décret :

1° Sont, dans tous les cas, sauf dispositions contraires, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles ;

2° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;

3° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L. 755-10 du code de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'établissement durant les congés prévus aux articles 10 à 13 du présent décret.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

L'établissement peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 10 et 11 du présent décret est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Article 2-1

► Modifié par Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 - art. 51

I.-Une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels mentionnés à l'article 1er est instituée, dans chaque département, par arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé agissant au nom de l'Etat. Il en confie la gestion à l'un des établissements publics de santé dont le siège se trouve dans le département.

Par dérogation à l'alinéa précédent, une commission consultative paritaire est constituée pour les agents contractuels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris par arrêté du directeur général de cet établissement. Les commissions consultatives paritaires comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er. Leur composition et leur fonctionnement sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

Pour la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire, chaque liste de candidats comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste correspondant au nombre de représentants titulaires et suppléants à désigner.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

II.-Ces commissions sont obligatoirement consultées dans les cas prévus aux articles 17-1,17-2, 41-5 et 41-6 ainsi que sur les décisions individuelles relatives :

1° Aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;

2° Au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;

3° Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

III.-Elles sont saisies pour avis, à la demande de l'agent intéressé, dans le cas prévu à l'article 1er-3 et sur les questions d'ordre individuel relatives :

1° Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;

2° Aux refus de congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles pour création d'entreprise ou de mobilité ;

3° Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue.

Lorsqu'une commission consultative paritaire siège en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

NOTA : Conformément à l'article 52 du décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017, ces dispositions sont applicables au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

▶ TITRE II : MODALITÉS DE RECRUTEMENT.

Article 3

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 6

Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité française :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;

2° Le cas échéant :

a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A cette fin, l'administration peut procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont il est ressortissant ;

4° Si, dans le cas de recrutements sur le fondement des articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, il ne possède pas les titres requis par le statut particulier fixant, pour les fonctionnaires, les conditions d'accès à l'emploi concerné ;

5° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Doivent être produits au moment du recrutement les certificats médicaux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par le décret du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Au cas où le médecin généraliste a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit à un congé de grave maladie prévu à l'article 11 ci-après, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé dans les conditions prévues par le décret du 19 avril 1988 ci-dessus mentionné.

Les examens médicaux prescrits par les médecins agréés sont effectués au sein de l'établissement ou, à défaut, pris en charge par l'établissement dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

6° Si étant de nationalité étrangère, il ne 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.

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.

Article 3-1

- ▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 7

Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés 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.

Article 4

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 8

Les agents sont recrutés par contrat écrit. Celui-ci doit préciser l'article de la loi du 9 janvier 1986 et, le cas échéant, l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique mentionnée au quatrième alinéa de l'article 4 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, dont l'emploi relève. Il stipule expressément la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler dans les conditions fixées par l'article 7

Le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment les modalités de sa rémunération. Il indique les droits et obligations de l'agent, lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Un modèle de contrat comportant l'ensemble des stipulations requises est fixé par arrêté du ministre chargé de la santé.

Un double du contrat est remis à l'agent.

Article 5

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 9

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'un agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application du II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Article 5-1 (abrogé)

- ▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 6
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 5-2 (abrogé)

- ▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 6
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 6

- ▶ Modifié par Décret n°2011-257 du 9 mars 2011 - art. 2

Les contrats passés avec les médecins du travail doivent être conformes au modèle de contrat prévu par l'article R. 4626-11 du code du travail.

Article 7

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 10

A l'exception de ceux conclus en application de l'article 27, dernier alinéa, de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les contrats peuvent comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

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

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

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

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

▶ Titre III : Congés annuels, congés pour formation et congés de représentation.

Article 8

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 12

I. - L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Il ne peut prétendre aux congés prévus aux deuxième et troisième alinéas du 1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986.

II. - En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, en raison notamment de la définition par l'autorité investie du pouvoir de nomination du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

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

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

Article 9

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 13

L'agent contractuel en activité peut bénéficier :

1° D'un congé pour formation syndicale, d'une durée maximale de douze jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret du 5 mai 1988 susvisé ;

2° D'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'une durée maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret du 20 mai 1963 susvisé ;

3° D'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

4° D'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux 1° et 2° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

▶ Titre III : Congés annuels et congés pour formation. (abrogé)

▶ Titre IV : Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou d'accident de travail ou maladie professionnelle

Article 10

▶ Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;

2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;

3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Pour le décompte des périodes de référence prévues à l'alinéa précédent, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 11

▶ Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de services effectifs, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité signataire du contrat sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Article 12

- ▶ Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

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

L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

- 1° Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- 2° Pendant deux mois après un an de services ;
- 3° Pendant trois mois après trois ans de services.

Article 13

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 15

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Article 14

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 16

L'agent contractuel cessant ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, adoption, paternité ou accueil d'un enfant, qui se trouve, en raison de temps de service insuffisant, sans droit à congé rémunéré :

1° Est, en cas de maladie, placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire et, si l'incapacité de travail est définitive, bénéficie des dispositions des articles 17-1 et 17-2 ;

2° Dans les autres cas, est placé en congé sans traitement pendant une durée égale à celle prévue à l'article 13 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

A l'issue de la période de congé sans traitement l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés prévus aux articles 12 et 13.

Article 15

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 8

Le montant du traitement servi pendant un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, d'adoption ou de paternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Article 16

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 17

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé. Si les conclusions de ce médecin donnent lieu à contestation, dans les cas prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Pour l'application de l'article 11, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Article 17

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 18

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité 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.

A l'issue de la période de congé sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés prévus aux articles 12 et 13.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au premier alinéa du présent article et à l'article 14 du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées aux articles 17-1 et 17-2.

Article 17-1

- ▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 19

I.-Lorsqu'à l'issue d'un congé prévu au présent titre, il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'autorité investie du pouvoir de nomination convoque l'intéressé à l'entretien préalable prévu à l'article 43 et selon les

modalités définies au même article.

Si l'autorité investie du pouvoir de nomination décide, à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, de licencier l'agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 42. Cette lettre informe également l'intéressé qu'il peut présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 42 et lui indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

II.-Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que la loi du 9 janvier 1986 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

L'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

III.-Si le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 42, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues aux articles 17-1 et 17-2.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

IV.-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 prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.

Article 17-2

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 19

I.-Lorsque, à l'issue du délai prévu au III de l'article 17-1, le reclassement n'est pas possible ou lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite dans le délai indiqué au deuxième alinéa de l'article 17-1, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42.

Il peut néanmoins renoncer à tout moment au bénéfice de ce préavis.

II.-L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au III, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

III.-Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité 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.

IV.-Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

► **Titre IV : Congés pour raison de santé, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail ou maladie professionnelle. (abrogé)**

► **Titre V : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.**

Article 18

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 20

L'agent contractuel qui justifie 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 a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

La demande de congé parental doit être présentée deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables par tacite reconduction. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. L'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avvertir son administration par lettre recommandée, deux mois avant l'expiration de la période de six mois en cours.

Si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption intervient alors que l'agent bénéficie d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 13 du présent décret, à un nouveau congé parental dans les conditions prévues ci-dessus. La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

L'autorité qui a accordé le congé parental peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever son enfant.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption. Il peut également être écourté si un contrôle révèle que l'activité de l'agent n'est pas réellement consacrée à élever son enfant.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

L'agent est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous :

1° Au terme du congé parental s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant ce terme ;

2° A l'issue de la période de six mois en cours, s'il a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;

3° Un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

Il ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

Article 18-1

► Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 9

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Ce congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Article 18-2

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 21

I.-L'agent non titulaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

II.-L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;

2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

III.-Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

IV.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.

Article 19

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 22

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint,

au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, au concubin, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
2° Pour suivre son conjoint, le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé pour 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 pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Article 19-1

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 23

I. L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est accordé de droit à l'agent 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.

La demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent contractuel pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants, définie par le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé. Si la durée du bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent contractuel excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font, tous les six mois, l'objet d'un nouvel examen, qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

II. L'agent bénéficiaire du congé et l'autorité investie du pouvoir de nomination conviennent du calendrier prévisionnel des absences.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité dont il relève au moins quarante-huit heures à l'avance.

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

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV Le bénéficiaire du congé de présence parentale peut demander à écourter la durée de ce congé.

Le congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. A l'issue de la période ouvrant droit au congé de présence parentale, en cas de décès de l'enfant ou s'il décide d'écourter la durée de son congé, l'agent contractuel est réemployé dans les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

Article 20

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut obtenir, pour raisons familiales, un congé non rémunéré dans la limite de quinze jours ouvrables par an.

Article 21

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 24

L'agent contractuel pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un congé non rémunéré 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 six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années. ;

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé soit par dépôt avec récépissé soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 22

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 25

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut obtenir un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande doit indiquer la date de début et la durée du congé sollicité. Elle doit également préciser la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé soit par dépôt avec récépissé soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 23

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 26

I.-Pour les congés faisant l'objet des articles 19, 21 et 22, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

II.-Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies aux articles 30 et 31.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, il est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son absence de réponse. 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.

III.-L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel il est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 s'appliquent dès réception par l'établissement de la demande de réemploi de l'agent.

► Titre VI : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.

Article 24

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 27

L'agent contractuel appelé à accomplir son service national actif est placé en congé sans traitement. Lorsqu'il est libéré du service national, il est réemployé, dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous, s'il en formule la demande, par lettre recommandée, au plus tard dans le mois suivant sa libération.

L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire obligatoire est placé en congé rémunéré pour la durée de cette période.

L'agent contractuel qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle, sur son temps de travail, pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec rémunération pour la durée de la période considérée et en congé sans rémunération pour la période excédant ces durées.

L'agent contractuel qui accomplit, pendant son temps de travail, une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves susmentionnées, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

Article 25

► Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 15

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré, à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, formulée dans un délai de deux mois au plus tard à compter de la fin de ses fonctions ou de son mandat.

► Titre VII : Conditions d'attribution des droits à congés.

Article 26

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 28

L'agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut bénéficier des congés prévus aux titres III, IV, V et VI au-delà du terme fixé par son contrat.

Article 27

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 29

Les congés prévus aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18-2, 19-1, 20 et 24 sont pris en compte pour la détermination de la durée des services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV, et V et au travail à temps partiel.

Les autres congés ne font pas perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Article 28

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 30

Pour l'octroi des congés visés aux titres III, IV et V, la durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à quatre mois si elle était volontaire et supérieure à un an si elle était involontaire.

Les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

Article 28-1

- ▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 31

La durée des congés prévus aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18-2, 19-1, 20 et 24 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

Article 29

Par dérogation à l'article 28, les services accomplis auprès des collectivités territoriales par les agents non titulaires visés à l'article 13 de la loi du 31 décembre 1985 susvisée sont considérés comme accomplis auprès de l'établissement d'hospitalisation public qui a procédé à leur recrutement.

Article 29-1

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 32

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail, 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 des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de l'établissement public concerné.

▶ Titre VIII : Conditions de réemploi.

Article 30

A l'issue des congés prévus aux titres IV, V et VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions énumérées à l'article 3 sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils sont licenciés et disposent d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

NOTA : Décret 91-155 du 6 février 1991 art. 31 : champ d'application de l'article 30.

Article 31

Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Ce réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

▶ Titre VIII bis : Mobilité

Article 31-1

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 34

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

II.-La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors de l'établissement au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'établissement d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.-La mise à disposition peut intervenir auprès :

1° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;

2° Des organisations internationales intergouvernementales ;

3° Des entreprises liées à l'établissement de santé employeur en vertu soit d'un contrat soumis au code des marchés publics, soit d'un contrat soumis à l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat ou d'un contrat régi par l'article L. 6148-2 du code de la santé publique, soit d'un contrat de délégation de service public ;

4° D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;

5° D'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération social ou médico-social ;

6° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

7° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention 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. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

V.-Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

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

Toutefois, lorsque la mise à disposition intervient dans le cadre du 3° du III, la durée de la mise à disposition peut être conclue jusqu'au terme du contrat liant l'établissement de santé employeur à son prestataire. Dans ce cas, il est mis fin à la mise à disposition à l'issue du contrat de prestation, quels que soient le motif et la date effective de la fin des relations contractuelles.

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de sa durée à la demande de l'agent, de l'établissement d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VII.-Dans chaque établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, chaque autorité investie du pouvoir de nomination établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques d'établissement.

Article 31-2

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 35

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

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

L'agent doit solliciter de son établissement d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités de service, dans les conditions prévues aux articles 30 et 31 du présent décret.

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

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

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de six ans mentionnée au deuxième alinéa, il est proposé à l'agent, qui l'accepte, un contrat à durée indéterminée par son administration d'accueil, celui-ci doit démissionner de son établissement d'origine.

Article 31-3

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 36

L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

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

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 dans les conditions définies aux articles 30 et 31. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

► Titre IX : Travail à temps partiel.

Article 32

- ▶ Modifié par Décret n° 2016-308 du 17 mars 2016 - art. 2 (V)

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

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de service, il est fait application des dispositions des articles 28 et 29.

La durée de service à temps partiel sur autorisation que les agents non titulaires peuvent accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 % de la durée de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Article 32-1

- ▶ Modifié par Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 - art. 41

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agents contractuels :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à la personne avec laquelle ils ont conclu un pacte civil de solidarité, à leur concubin, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Article 33 (abrogé)

- ▶ Abrogé par Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 - art. 20 (Ab) JORF 3 mai 2007

Article 34

- ▶ Modifié par Décret n°2004-1063 du 1 octobre 2004 - art. 11 JORF 8 octobre 2004

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent contractuel exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à exercer à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. S'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée de l'engagement ni des dispositions réglementaires relatives au licenciement.

Article 35

- ▶ Modifié par Décret n°2004-1063 du 1 octobre 2004 - art. 12 JORF 8 octobre 2004

L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement afférent à son emploi. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire de service effectuée et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service légalement fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80 et 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux 6/7 et aux 32/35 du traitement afférent à l'emploi.

Lorsque l'intéressé perçoit des primes et indemnités, ces dernières lui sont versées dans les mêmes conditions qu'aux agents titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. Lorsqu'il perçoit le supplément familial de traitement, ce supplément ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les heures supplémentaires accomplies par les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel sont rémunérées dans les conditions prévues par les articles 7 et 8 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Article 36

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 39

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent prétendre aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du présent décret.

Les agents contractuels qui bénéficient d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie pendant une période où ils ont été autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction des émoluments auxquels ils auraient eu droit dans cette situation s'ils avaient travaillé à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à l'article 35 ci-dessus. A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en congé recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, s'ils n'ont pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer leurs fonctions à temps partiel.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée des congés de maternité, d'adoption ou de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pendant la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Article 37 (abrogé)

- ▶ Modifié par Décret n°95-249 du 6 mars 1995 - art. 4 JORF 9 mars 1995
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 21

Le dernier alinéa de l'article 35 ainsi que le premier alinéa de l'article 36 sont applicables aux agents contractuels recrutés à temps non complet. Cependant, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation de ces agents, les périodes d'activité sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectif lorsque leur quotité de travail est inférieure à un mi-temps.

▶ Titre IX bis : Cessation progressive d'activité (abrogé)

Article 38-1 (abrogé)

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 22
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-2 (abrogé)

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 23
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-3 (abrogé)

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 24
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-4 (abrogé)

- ▶ Créé par Décret n°95-251 du 6 mars 1995 - art. 1 JORF 9 mars 1995
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

▶ Titre IX ter : Cessation totale d'activité (abrogé)

Article 38-5 (abrogé)

- ▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 25
- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

▶ Titre X : Suspension et discipline

Article 39

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 27

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

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une période déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.
La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Article 39-1

▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 28

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 40 du présent décret. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Article 39-2

▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 28

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Article 40

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Il a également le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'intéressé doit être informé par écrit de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus.

▶ Titre XI : Fin de contrat - Licenciement - Démission.

Article 40-1

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 40

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

1° La date de recrutement de l'agent et celle de sa sortie ;

2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

▶ Chapitre Ier : Fin de contrat

Article 41

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 42

Lorsque l'agent contractuel a été recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

1° Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

4° Trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien 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 pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux 1°, 2° et 3° sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler son contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. Faute de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Article 41-1

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 43

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement, son réemploi 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, sous réserve des dispositions de l'article 31 du présent décret.

▶ Chapitre II : Licenciement

Article 41-2

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

Il 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 d'au moins cinq jours permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision.

Article 41-3

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 41-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Article 41-4

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que 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 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.

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

Article 41-5

▶ Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 41-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi du 9 janvier 1986 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il est proposé 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 relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Article 41-6

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés aux 1° à 4° de l'article 41-3, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 43. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 42.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 42 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

NOTA : Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 41-7

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

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 prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du présent titre.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa de l'article 41-6, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 42, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues à l'article 41-5.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au troisième alinéa, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

Article 42

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 45

En cas de licenciement des agents recrutés pour une durée indéterminée et des agents dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, les intéressés ont droit à un préavis de :

- 1° Huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- 2° Un mois pour ceux qui ont au moins six mois et au plus deux ans de services ;
- 3° Deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

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 conclus avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 7 et au titre X.

Article 43

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 46

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'intéressé est convoqué à l'entretien préalable par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

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

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 44

► Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 47

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, et de l'entretien prévu à l'article 43, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Article 44-1

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 48

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 43 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 contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

NOTA : Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 45

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

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

► Chapitre III : Démission

Article 45-1

► Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 49

Les agents contractuels informent l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les agents sont tenus, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue à l'article 42.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont

tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

▶ Titre XII : Indemnités de licenciement.

Article 46 (abrogé)

- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 47

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 50

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

- 1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- 2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;
- 3° Aux agents licenciés dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Article 48

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 51

Toutefois, l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 47 lorsqu'il :

- 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;
- 2° Retrouve 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 ;
- 3° A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie 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 ;
- 4° Est démissionnaire de ses fonctions ;
- 5° Est reclassé selon les dispositions fixées au IV de l'article 17-1 ou au premier alinéa de l'article 41-7 ;

6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 41-4.

Article 49

- ▶ Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 33

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 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.

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 qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

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 telle qu'elle est définie au premier alinéa du présent article. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Article 50

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 52

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze 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 contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article 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 au-delà du soixantième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Article 51

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 53

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 50 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu le cas échéant des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats à durée déterminée ou indéterminée se sont succédés auprès du même établissement sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

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

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 27 du présent décret. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

Article 52

- ▶ Modifié par Décret n°98-725 du 17 août 1998 - art. 9 JORF 22 août 1998

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois.

▶ Titre XIII : Dispositions transitoires. (abrogé)

Article 53 (abrogé)

- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

▶ Titre XIV : Dispositions diverses.

Article 54 (abrogé)

- ▶ Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 54-1

- ▶ Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 35

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 relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un 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.

Article 55

Sont abrogés le décret n° 80-966 du 2 décembre 1980 relatif à l'octroi aux agents non titulaires des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique d'un congé parental non rémunéré pour élever un enfant et le décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents non titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social, en tant qu'ils s'appliquent aux agents mentionnés à l'article 1er du présent décret.

Article 56

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre des affaires sociales et de la solidarité, le ministre délégué au budget et le ministre délégué à la santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

MICHEL ROCARD Par le Premier ministre :

Le ministre délégué à la santé,

BRUNO DURIEUX

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,

des finances et du budget,

PIERRE BÉRÉGOVOY

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité,

CLAUDE ÉVIN

Le ministre délégué au budget,

MICHEL CHARASSE