



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

DOCUMENTATION FEDERALE

☎ 01 55 82 87 56 – e.mail : doc@sante.cgt.fr

CONTRACTUELS

Fonction Publique Hospitalière

Mise à jour : 16 Juin 2014

EDITO

L'administration, comme nous le constatons dans les hôpitaux et les établissements de l'Action Sociale, a souvent recours à des personnels non titulaires, relevant de situations juridiques diverses. Leur seul point commun est de ne pas être fonctionnaire et de ne pas bénéficier du statut.

La majorité des contractuels auxquels les directions ont recours relève de règles de droit public. En effet, ils exercent des fonctions les faisant participer directement à l'exécution du service public administratif.

Certains d'entre eux relèvent du droit privé comme par exemple les contrats aidés.

Constituant plus de 20% des emplois dans la Fonction Publique Hospitalière, la Fédération a jugé utile la publication de cette brochure permettant à nos organisations syndicales et à nos militants de mieux les aider, de mieux les défendre au quotidien, de leur proposer l'action pour que le plus grand nombre de contractuels soit titularisé dans un emploi de la Fonction Publique Hospitalière.

Le Secteur L.D.A.J.

SOMMAIRE

Modalités de recrutement	P 4
Contrat	P 4 – 5
Droits et obligations	P 6
Pension	P 7
Congés	P 7
Droits syndicaux	P 10
Formation professionnelle	P 10
Titularisation	P 11
Droit disciplinaire	P 11
Licenciement	P 11
Priorité de réemploi	P 12
Recours	P 13
Amnistie	P 13
Dispositions générales applicables aux contractuels : décret 91-155 du 06/02/91	P 15
Emploi et recrutement agents contractuels FPH	P 32
Modèle contrat de travail CDD	P 40
Modèle contrat de travail CDI	P 41
Questions réponses courantes	P 45

Modalités de recrutement des agents contractuels

Dans la Fonction Publique Hospitalière, l'établissement peut recourir aux contractuels pour six motifs :

1. Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées
2. Pour les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.
3. Pour assurer le remplacement momentané de titulaires indisponibles ou autorisés à exercer leur fonction à temps partiel.
4. Ils peuvent aussi être recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires pour assurer la continuité du service..
5. Les directeurs peuvent être détachés sur des contrats de droit public pour une mission d'une durée limitée visant à rétablir le bon fonctionnement d'un de ces établissements.
6. Recours à l'intérim selon les dispositions de l'article L. 1251-1 du Code du Travail :
 - Contrat de mission entre le salarié et la société d'intérim
 - Contrat de mise à disposition entre l'établissement et la société d'intérim
 - Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Cas de recours :
 - Remplacement d'un salarié en cas d'absence
 - Accroissement temporaire d'activité

Dans la Fonction Publique Hospitalière, ces salariés sont engagés par dérogation à l'article 3 du Titre 1^{er} du Statut Général, en conformité aux articles 9 et s. de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

Les agents engagés selon les motifs de recours 1 et 2 le sont en conformité avec l'article 9 de la Loi 86-33.

Les agents engagés selon les motifs de recours 3 et 4 le sont en conformité avec l'article 9-1 de la Loi 86-33.

Le directeur détaché selon le 5, l'est en conformité avec l'article 9-2 de la Loi 86-33.

Le recours à l'intérim selon le 6 renvoie à l'article 9-3 de la Loi 86-33.

Les agents contractuels recrutés selon les dispositions des articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 sont régis par le Décret 91-155 ainsi que :

- Les agents contractuels relevant des dispositions de l'article 13 de la Loi 85-1468 du 31/12/1985
- Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail qui peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées.
- Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.
- Les médecins du Travail sous réserve des dispositions de Code du Travail les concernant et du Code de Déontologie

L'engagement se fait obligatoirement par un contrat écrit dans les formes définies à l'article 4 du décret du 6 février 1991.

Le principe du recrutement sur concours ne s'applique pas au cas des agents non titulaires. Toutefois ces engagements doivent respecter un certain nombre de conditions requises par les textes réglementaires. Pour la Fonction Publique Hospitalière, elles sont énumérées à l'article 3 du décret du 6 février 1991.

Dans la santé et l'action sociale, quelques conditions spécifiques existent. Une infirmière recrutée pour une période déterminée possédera un des titres exigés par le Code de la Santé Publique. Pour certains personnels, l'obligation de posséder un diplôme n'est pas inscrite dans ledit code tout en restant néanmoins une obligation sine qua non. C'est par exemple le cas des psychologues pour lesquels le diplôme exigé n'est pas fixé précisément même si la spécialité « psychologue » doit clairement apparaître (Loi n°85-772 du 25 juillet 1985).

Forme du Contrat

Contrat ou engagement pour la fonction publique hospitalière, tous ces actes doivent être obligatoirement écrits ainsi que le soulignent «expressément » les dispositions réglementaires précitées.

Contenu du contrat

En ce qui concerne le contenu du contrat, certains éléments doivent obligatoirement être mentionnés comme le montre le tableau ci-dessous.

Le contrat peut apporter aussi d'autres précisions notamment en ce qui concerne les droits et obligations des agents comme l'indique l'exemple annexé au document.

Eléments obligatoires.

Forme et contenu du contrat	Fonction Publique Hospitalière
Forme du contrat	Contrat écrit
Visa de la base légale de recrutement (article et alinéa éventuellement)	Obligatoire
Mention de la date d'effet et de fin du contrat	Obligatoire pour les agents recrutés sur la base des articles 9, 9-1 et 27 II° de la loi 86-33
Définition du poste occupé	Obligatoire
Identification de l'agent remplacé	Obligatoire pour les agents recrutés sur la base de l'article 9-1, I de la loi 86-33
Droits et obligations	idem
Conditions d'emploi	Obligatoire notamment les modalités de rémunération.
Conformité à l'article R 4626-11 du Code du Travail	Médecins du travail
Période d'essai	Ne se présume pas, doit obligatoirement être stipulée
Renouvellement	Obligatoirement stipulé pour être opposable

Durée du Contrat

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9 de la Loi 86-33 peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application du présent article avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9-1 I de la Loi 86-33 pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, le sont à durée déterminée dans la limite de la durée d'absence de l'agent remplacé.

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9-1, II de la Loi 86-33 pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire le sont à durée déterminée qui ne peut excéder un an et si les formalités de recrutement d'un fonctionnaire sont effectives. Si la procédure de recrutement n'a pu aboutir, le contrat peut être prolongé d'un an.

Les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires le sont en contrat à durée déterminée qui ne peut excéder 12 mois sur 18 mois consécutifs.

Exécution du contrat

Le décret n°91-155 du 6 Février 1991 modifié par le décret n°98-725 du 17 Août 1998 (J.O. du 22/08/98) régit la situation des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière.

Ces dispositifs précisés réglementairement concernent principalement :

- Le recrutement, la rémunération, le recrutement
- Les congés et les absences
- Les conditions de réemploi
- La discipline
- Le licenciement

Droits et Obligations des agents contractuels

Ils bénéficient comme les fonctionnaires de certains droits liés à l'exercice de libertés publiques. Il s'agit principalement de la liberté de pensée, de la liberté syndicale et du droit de grève.

Ils ont l'obligation de se consacrer à leurs activités professionnelles, à l'exercice des fonctions correspondant à leur emploi. Le cumul d'emplois publics est interdit.

Les règles de non cumul interdisent également un cumul d'activités publiques et privées lucratives.

La discrétion professionnelle oblige l'agent à ne pas divulguer ou faire mention des documents ou d'informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Ils sont tenus au secret professionnel et doivent se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique, aux mesures prises dans l'organisation des services dont ils font partie.

Contrepartie des obligations.

Une des principales contreparties des obligations réside dans les droits pécuniaires qui naissent. Ces droits sont :

- le traitement
- la constitution d'un droit à retraite.

La rémunération de l'agent contractuel

La rémunération est en principe fixée par le contrat. Dans la majorité des cas, le contrat se réfère à un indice applicable aux agents titulaires. Il est préférable que celle-ci soit fixée par rapport à un indice brut ce qui permet l'automatisme des mesures de revalorisation générale accordées aux fonctionnaires. Une rémunération minimale liée aux fonctions exercées doit être mise en place conformément aux dispositions de l'article 54 du Décret 91-155. Cette rémunération doit être l'objet de réexamen à la hausse tous les trois ans.

Il est primordial que tous les éléments de la rémunération soient clairement définis. Elle doit obéir à certaines règles et être en adéquation avec les fonctions exercées par l'agent et l'expérience dont peut éventuellement se prévaloir l'intéressé. Elle doit être au moins égale au SMIC.

La rémunération peut également être basée non pas sur un indice de la fonction publique mais sur les stipulations d'une convention collective. Il appartient au contrat de déterminer avec précision quelles sont les dispositions de la convention collective qui sont applicables et les règles relevant du droit public.

Les dispositions de l'article 20 de la Loi du 13 juillet 1983 s'appliquent aux agents non titulaires notamment en ce qui concerne la règle du service fait. Une rupture illégale du contrat peut ouvrir droit à une indemnisation (Conseil d'Etat du 29 Octobre 1993, Vidy Rec. P859)

« Le décret n° 91-155 du 6 Février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels ne fixe aucune condition portant sur le montant de la rémunération allouée à ces personnels.

..... Par ailleurs, je vous informe que par avis en date du 28 juillet 1995, le Conseil d'Etat interrogé Le Conseil d'Etat estime qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux

titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés.

En conséquence, cet avis, transposable à la fonction publique hospitalière, donne la possibilité de déterminer la rémunération d'un contractuel sur la base d'un échelon différent.

En revanche, il est exclu que cette rémunération puisse s'élever selon un échelonnement indiciaire ou une grille de rémunération (C.E. 30 Juin 1993, préfet de la Martinique) et donc que les intéressés bénéficient d'un déroulement de carrière.

Cependant, leur situation financière n'est pas pour autant bloquée puisqu'il est toujours possible de la modifier par avenant.

(Lettre circulaire DH/FH1 n° 5077 du 26 Février 1996 relative à la rémunération des agents contractuels dans la fonction publique hospitalière)

La constitution d'un droit à retraite

Les périodes d'activité dans le secteur public ouvrent à l'agent des droits à pension. Les contractuels de la Fonction Publique Hospitalière sont affiliés au régime général et à l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire obligatoire.

La protection sociale

Les agents contractuels dépendent du régime général de la Sécurité Sociale, ils sont affiliés aux CPAM pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique.

Les prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale sont déduites des éventuels maintiens de traitement. Les agents doivent communiquer à leur établissement le montant des prestations en espèces perçues.

Pour la protection sociale, ils sont soumis au Code de la Sécurité Sociale.

Congés

Les différents types de congés sont définis par le décret n° 91-155 du 6 Février 1991. Ils peuvent être répartis dans les catégories suivantes :

- Congés annuels
- Congés syndicaux
- Congés pour formation professionnelle
- Congés pour la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- Congés maladie
- Congés liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congés pour événements familiaux
- Congés pour convenance personnelle

CONGES	Conditions d'ouverture du droit	Droits ouverts	C.D.D. C.D.I.	Textes applicables
ANNUELS	Dès l'embauche	Idem que pour les fonctionnaires sauf les congés bonifiés et cumulés	Ne prolonge pas le CDD mais peuvent être pris à l'issue.	Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 Décret 91-155, article 8.

Formation Syndicale	Dès l'embauche	12 jours par an	Ne prolonge pas le CDD	Article 9, 1° Décret 91-155
Formation Professionnelle	Trois ans d'ancienneté	85% du traitement pendant 360 jours prolongeable jusqu'à 720 jours si suite. 100% du traitement pendant 360 jours pour catégories C	Congé jusqu'à l'issue de la formation. Obligation de servir	Décret n° 2008-824 du 21 août 2008. Article 9, 3° Décret 91-155
Formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	Dès l'embauche		Ne prolonge pas le CDD	Article 9, 2° Décret 91-155
Congés maladie	Dès l'embauche	Pendant 12 mois Maintien de salaires : 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. Priorité de réemploi	Ne prolonge pas le CDD	Article 10, Décret 91-155
Congés grave maladie	Trois années de services effectifs Avis d'un médecin agréé spécialiste de l'affection en cause	Maintien de salaires : Plein traitement pendant 12 mois Mi traitement pendant 24 mois Puis I.J.S.S. selon les droits ouverts. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat Ne prolonge pas le CDD	Article 11, Décret 91-155
Accidents de travail Maladies professionnelles	Dès l'embauche Selon les conditions des tableaux des MP de la Sécurité Sociale	Pendant tout l'accident de service ou la maladie professionnelle Maintien de salaires : Un mois des l'entrée en fonction Deux mois après un an de service Trois mois après trois de service Puis I.J.S.S. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 12, Décret 91-155
Congés maternité	Après six mois de service	Plein traitement pendant toute la durée du congé maternité. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 13, Décret 91-155
	Un an d'ancienneté à la date de	Jusqu'aux trois ans de l'enfant.	Congé jusqu'à l'issue du contrat.	Article 18,

Congé parental	naissance de l'enfant	Priorité de réemploi	Ne prolonge pas le CDD	Décret 91-155
Congés en vue d'adoption	Dès l'embauche Délai de prévenance de deux semaines	Six semaines non rémunérés. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 18-1, Décret 91-155
Congés d'accompagnement fin de vie	Dès l'embauche Demande en L.R.A.R. avec certificat médical	Trois mois maximum. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 18-2, Décret 91-155
Disponibilité pour raison familiale	Service effectif d'un an	Un an renouvelable dans la limite de cinq ans <ul style="list-style-type: none"> • Elever un enfant de moins de huit ans • Soins à son enfant, son conjoint, à un ascendant nécessitant la présence d'une tierce personne • Suivre son conjoint Priorité de réemploi	Incompatible avec CDD	Article 19 du décret 91-155
Congé de présence parentale	Dès l'embauche Délai de prévenance de deux semaines sauf urgence.	310 jours au cours d'une période de 36 mois. Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 19-1 du Décret 91-155
Congé pour raison familiale	Selon les nécessités de service	15 jours Priorité de réemploi	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 20 du Décret 91-155
Congés pour convenance personnelle	Services continus de trois ans. Selon nécessités de service. Délais de prévenance de deux mois.	Trois ans renouvelables dans la limite de six ans Ne pas avoir eu le même type de congés, de CFP, congé création d'entreprise dans les six ans qui précèdent.	Incompatible avec CDD	Article 21 du décret 91-155
Congé pour création d'entreprise	Dès l'embauche	Un an renouvelable une fois Délai de prévenance de deux mois	Incompatible avec CDD	Article 22, Décret 91-155

Droits syndicaux

La liberté syndicale des agents non titulaires trouve son fondement dans le préambule de la Constitution du 4 Octobre 1946.

La reconnaissance du droit de grève sera, elle aussi, effective avec le préambule de la constitution de 1946.

L'article 8 du Statut Général des Fonctionnaires (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Le droit de grève est reconnu aux agents contractuels dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires :

1. Préavis de cinq jours (L.2512-1 et 2 du CDT)
2. Service minimum (Arrêt DEHAENNE, CE, 7/7/1950) et soumis aux assignations individuelles édictées par le directeur de l'établissement
3. Retenues sur salaires équivalentes au temps de grève.

La formation professionnelle

La formation occupe une place très importante dans les préoccupations et les attentes des salariés. Régulièrement nos organisations syndicales, nos élus et mandatés sont interpellés sur ce sujet. Ce n'est pas une revendication mineure, la formation est au cœur de l'affrontement pour l'avenir et la place du travail des personnels.

Le dispositif juridique dans le domaine de la formation continue des agents non titulaires de la Fonction Publique Hospitalière est défini réglementairement 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.

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions ayant pour objet :

1° De donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi ;

2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer :

- a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;
- c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de

nouvelles connaissances ou compétences ;

3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;

4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé ;

5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle ;

7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;

8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les personnes bénéficiant des contrats mentionnés aux articles L. 5134-20, L. 5134-35 et L. 5134-65 du code du travail ont accès aux actions de formation mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 7° et 8°.

Les perspectives de titularisation

Suite à un accord fonction publique, la Loi 2012-347 du 12 mars 2012 ouvre de nouvelles perspectives de titularisation et cédésation pour les contractuels. Le chapitre III de cette Loi est consacré à la Fonction Publique Hospitalière.

Un recrutement dérogeant aux principes des concours par valorisation des acquis de l'expérience pour les contractuels occupant un emploi permanent pour une quotité d'au moins 50 % d'un temps plein. Ces agents doivent être en fonction au 31 mars 2011. Pour les agents en CDD, ils peuvent bénéficier de cette disposition à condition d'être en fonction au 31 mars 2011 et d'avoir une durée de services effectifs d'au moins quatre années. Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2012, soit à la date de clôture du recrutement auquel il postule. En ce cas, deux des années doivent avoir été effectuées avant le 31 mars 2011. Les services accomplis pour une quotité supérieure ou au moins égale à 50 % sont validés à temps plein. Les quotités inférieures sont assimilées au trois-quarts.

Ces accès à la Fonction Publique sont organisés sous formes :

1° D'examens professionnalisés réservés ;

2° De concours réservés ;

3° De recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Ces recrutements sont fondés sur les acquis de l'expérience pour l'emploi sollicité. La condition de quatre ans d'ancienneté requise s'apprécie dans les corps et les emplois occupés en qualité de contractuels.

Au 31 mars 2011, des contrats à durée indéterminée doivent obligatoirement être proposés aux agents ayant six années de services effectifs au cours des huit années précédant le 13 mars 2012.

Le droit disciplinaire applicable aux agents non titulaires

Le droit disciplinaire applicable aux agents non-titulaires diffère du droit disciplinaire applicable aux agents titulaires dans la mesure où l'avis d'un conseil de discipline n'existe pas. Le pouvoir disciplinaire se trouve donc concentré entre les mains de l'autorité qui a recruté l'agent mais sous le contrôle du juge administratif.

Néanmoins l'agent conserve certaines garanties :

⇒ la communication de son dossier

⇒ le respect des droits de la défense

Ledit respect a été érigé au rang de principe général du droit par le Conseil d'Etat en 1944. Il déclare qu'une décision individuelle ne peut intervenir sans que la personne n'ait été mise à même de discuter les griefs formulés contre elle.

En l'absence de conseil de discipline, le respect des droits de la défense pour l'agent non titulaire est relatif à la liberté du choix d'un défenseur et à l'octroi d'un délai suffisant laissé à l'agent pour préparer sa défense. Cette liberté est totale.

L'agent peut donc se faire assister d'un représentant syndical, d'un avocat ou de toute autre personne.

Licenciement - fin de contrat

1. LICENCIEMENT

Le licenciement d'un agent non titulaire ne peut avoir lieu que dans des cas bien déterminés ; il doit respecter un certain nombre de garanties de l'agent et suivre une procédure précise.

Les décisions de licenciement constituant des décisions individuelles défavorables et doivent être motivées. Ainsi, il peut être prononcé pour faute, pour inaptitude physique médicalement constatée, pour insuffisance professionnelle.

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.

Ces dispositions 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.

Durée du préavis précédent le terme de l'engagement	
Durée des services	Décret n°91-155 du 6 Février 19 91
Inférieure à 6 mois	8 jours au moins
Supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Pour la Fonction publique hospitalière, l'article 44 du décret sus visé précise que la notification à l'intéressé de son licenciement doit obéir aux règles suivantes :

La notification doit se faire par lettre recommandée avec A.R.

Elle doit préciser le ou les motifs

Elle doit indiquer la date à laquelle doit intervenir le licenciement compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis.

Par ailleurs, l'article 44 du décret du 6 Février 1991 introduit une procédure particulière à la fonction publique hospitalière qui est celle de l'entretien préalable au licenciement.

2. FIN DE CONTRAT

L'agent dont le contrat est arrivé à terme, se trouve dans une situation précaire. Face à celle-ci, il peut bénéficier, le cas échéant, du versement d'une indemnité de licenciement et de l'indemnisation du chômage.

3. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est versée si le licenciement n'intervient pas à titre disciplinaire. Ainsi aucune indemnité n'est due en cas de non renouvellement d'un C.D.D. Un agent en C.D.D. perçoit l'indemnité de licenciement si son contrat est rompu par l'employeur avant son terme.

Les agents licenciés pour inaptitude physique ont droit à l'indemnité de licenciement ainsi que les agents à qui aucun emploi ne peut être proposé à l'issue :

- D'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle,
- D'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité
- D'un congé parental, d'un congé de présence parentale,
- D'une période d'activité dans une réserve
- D'un congé pour formation professionnelle
- D'un congé non rémunéré pour raison de famille,
- D'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois
- Au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation

L'indemnité de licenciement est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Priorité de réemploi

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.

4. INDEMNISATION DU CHOMAGE

Tout agent non titulaire bénéficie de l'assurance chômage sous certaines conditions de durée d'emploi. Pour ce qui concerne les agents non titulaires du secteur public l'indemnisation du chômage incombera tantôt à l'employeur (établissement public) n'ayant pas conclu de convention avec l'ASSEDIC, tantôt à l'ASSEDIC quand l'employeur aura conclu une convention à cet effet.

Pour bénéficier de cette indemnisation l'agent doit être :

- ⇒ involontairement privé d'emploi
- ⇒ apte à occuper un emploi
- ⇒ à la recherche d'un nouvel emploi et à ce titre inscrit auprès de l'ANPE.

Il doit entre autre avoir accompli une durée de travail au moins égale à 4 mois. La durée de travail prise en considération est celle accomplie tant pour les emplois occupés dans le secteur public que pour les emplois occupés dans le secteur privé. Cette durée conditionnera la durée de la période pendant laquelle l'agent percevra une indemnisation de chômage.

RECOURS

Recours hiérarchique :

Il consiste pour l'agent non titulaire à déposer devant l'autorité hiérarchique d'un échelon supérieur une demande pour que l'administration revienne sur sa décision. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de 2 mois constitue un refus implicite et ouvre le délai de recours contentieux de deux mois.

Recours contentieux :

Le recours contentieux consiste dans le dépôt d'un recours devant le Tribunal Administratif compétent sur le ressort géographique où a été prise la décision. Il peut demander tant l'annulation de la décision disciplinaire que l'indemnisation du préjudice subi.

Concernant cette procédure, une documentation fédérale est à votre disposition.

AMNISTIE

L'amnistie relève nécessairement d'une disposition législative. Elle a pour but d'effacer les sanctions prononcées. Le statut général des fonctionnaires prévoit lui même que certaines sanctions sont effacées au bout d'un délai de 3 ans. L'avertissement et le blâme sont ainsi effacés si aucune sanction disciplinaire n'a été prise à l'égard de l'agent durant ces trois ans.

L'amnistie d'un licenciement d'un agent n'entraîne pas sa réintégration automatique au sein de l'administration. Il appartiendra à l'autorité administrative d'apprécier si une telle réintégration est possible.

Le juge administratif n'exerce qu'un contrôle restreint sur les effets de l'amnistie.

Enfin les faits amnistiés par la loi ne concernent pas les manquements à l'honneur, à la probité et aux bonnes moeurs. N'est pas amnistié le comportement d'un agent à l'égard d'une personne âgée, d'un (e) mineur (e) et handicapé (e).

ANNEXES

- ⇒ Décret n° 91-155 du 6 Février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.
- ⇒ Circulaire DHOS/P1 N° 2005-461 du 11 Octobre 2005 concernant le recrutement et la situation des agents contractuels de la fonction publique hospitalière.
- ⇒ Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 - articles 9 et 27
- ⇒ Décret n° 2013-121 du 6 février 2013 : accès à l'emploi statutaire et cédésation
- ⇒ Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/138 du 4 avril 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-121
- ⇒ Instruction DGOS/RH4 n° 2013-392 du 28 novembre 2013 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2012-347

⇒ **Modèles de contrat de travail à durée déterminée et indéterminée**

⇒ **Rémunération / Indemnités :**

- ⇒ Indemnisation du chômage des agents du secteur public
- ⇒ Modalités de paiement de la prime de service aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.
- ⇒ Questions réponses

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. JO 9/2/91

Version consolidée au 21 janvier 2013

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°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 1

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 susvisée, recrutés dans les conditions prévues aux articles 9 et 9-1 de cette loi ainsi que dans les conditions prévues à l'article 13 de la loi du 31 décembre 1985 relative à la sectorisation psychiatrique.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

- 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 du 25 février 1997 d'application du même article 27 ;
- en application des deux premiers alinéas de l'article 20 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Les médecins du travail des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 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 dispositions du décret n°79-506 du 28 juin 1979 portant code de déontologie médicale.

Article 1-1

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

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.

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

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

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-3 du présent décret. Elle est éventuellement modifiée par voie d'avenant au contrat initial.

Article 1-3

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

Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans. Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs définis conjointement, des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent et des moyens dont ils disposent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

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'incapacité 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 incapacité 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.

TITRE II : MODALITÉS DE RECRUTEMENT.

Article 3

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 4

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

1° Il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

3° Lorsque le recrutement est effectué en application 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.

Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité étrangère, il ne remplit pas les conditions équivalentes à celles exigées ci-dessus pour les personnes de nationalité française.

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction 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.

Article 4

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.

Outre sa date d'effet et la définition des fonctions occupées, 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 double du contrat est remis à l'agent.

Article 5

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 5

Les contrats établis en application des [articles 9, 9-1](#) et de [l'article 27, dernier alinéa, de la loi du 9 janvier 1986](#) susvisée doivent mentionner la date à laquelle ils prendront fin.

Article 5-1

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

Le contrat conclu pour occuper des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps, peut être conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celui-ci a une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans.

A l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 5-2

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

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif en référence aux articles 9, 9-1 ou 27-II de la [loi du 9 janvier 1986](#) susvisée. Le contrat doit comporter toutes les indications nécessaires selon un modèle fixé par arrêté.

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

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 dont la durée varie en fonction de celle du contrat.

Titre III : Congés annuels, congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle et congés de représentation.

Article 8

Modifié par Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 - art. 5 JO RF 1er octobre 2005

- 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.

- 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, 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 2005-1237 2005-09-28 art. 5 I, II JORF 1er octobre 2005

Modifié par Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 - art. 5 JO RF 1er octobre 2005

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 du 5 avril 1990 susvisé ;

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, d'adoption, de paternité ou d'accident du 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°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 3 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité 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°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 4 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel contraint de cesser ses fonctions pour raisons de santé, pour maternité, adoption ou paternité qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité est :

1° En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

2° En cas de maternité, d'adoption ou de paternité, placé en congé sans traitement pour maternité, adoption ou paternité 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 de maternité, d'adoption ou de paternité 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°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

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.

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°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 6 JORF 28 février 2003

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.

L'agent contractuel définitivement inapte, pour raison de santé, à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maternité, d'adoption ou de paternité est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

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°2012-1061 du 18 septembre 2012 - art. 16

L'agent contractuel employé de manière continue et 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 avertir 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 pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

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°2013-68 du 18 janvier 2013 - art. 3

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 est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle 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 peut être versée à l'agent.

Article 19

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 10

L'agent contractuel employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré d'une durée maximum d'un an renouvelable par périodes maximales d'un an dans la limite de cinq ans :

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.

La demande d'octroi ou de renouvellement du congé doit être présentée un mois à l'avance.

A l'issue de ce congé, l'agent est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

L'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. Faute d'une telle demande l'agent est considéré comme démissionnaire.

Article 19-1

Modifié par Décret n°2006-1535 du 5 décembre 2006 - art. 2 JORF 7 décembre 2006

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

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

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.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

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.

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.

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°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 11

L'agent contractuel employé de manière continue depuis au moins trois ans 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 du même type, 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.

Sous réserve des dispositions de l'article 27 du présent décret, ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi.

Article 22

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 12

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. Cette demande doit être formulée au moins deux mois à l'avance. La demande de renouvellement du congé doit être adressée au moins deux mois avant le terme du congé initial.

Article 23

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 12

Au terme des congés visés aux articles 21 et 22 l'intéressé est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

Les agents concernés doivent, à cet effet, adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande ils sont considérés comme démissionnaires.

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

Article 24

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 14

L'agent contractuel appelé à effectuer 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 avantages liés à l'ancienneté et 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

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

NOTA: Au lieu de "articles" il convient de lire "titres".

Article 27

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 16

Pour la détermination de la durée des services requis pour obtenir un des congés prévus aux titres III, IV et V, les congés prévus aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 13 et 18-2 sont assimilés à des périodes d'activité effective. Le congé prévu à l'article 19-1 est assimilé pour moitié à une période d'activité effective. Les autres congés ne font pas perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise avant leur octroi. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Article 28

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 trois 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 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

Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 17

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article [20 de la loi du 26 juillet 2005](#) susvisée, 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, X 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 : Mise à disposition et mobilité.

Article 31-1

Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 18

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 du service ou du pôle 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.

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 six 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

Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 18

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 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.

Titre IX : Travail à temps partiel.

Article 32

Modifié par Décret n°2004-1063 du 1 octobre 2004 - art. 9 JORF 8 octobre 2004

L'agent contractuel en activité employé depuis plus d'un an de façon continue 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 la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de service et de son caractère continu, 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°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 19

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel de droit 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 et de façon continue, 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. 323-3 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 ;
- 4° Pour créer ou reprendre une entreprise, dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article 46-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Article 33 (abrogé)

Abrogé par Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 - art. 20 (V) 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 expresse.

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°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 20

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation, les périodes pendant lesquelles les agents ont exercé leurs fonctions à temps partiel sont assimilées à des services à temps complet.

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 plein temps, 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

Modifié par Décret n°95-249 du 6 mars 1995 - art. 4 JORF 9 mars 1995

Les agents contractuels peuvent saisir la commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires hospitaliers exerçant les mêmes fonctions en cas de litiges relatifs :

- au refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- à l'exercice du travail à temps partiel ;
- au refus de réintégration à temps plein avant l'expiration de la période de travail à temps partiel.

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

Article 38-1

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 22

Les agents non titulaires recrutés sur contrat à durée indéterminée peuvent, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service, bénéficier de la cessation progressive d'activité dans les conditions prévues aux [articles 3-1 à 3-3 de l'ordonnance du 31 mars 1982](#) relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Si leur demande est admise, ils exercent leurs fonctions à mi-temps dans les conditions fixées par les dispositions du titre IX du présent décret, à l'exclusion des dispositions contraires à celles de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 susvisée, et notamment de ses dispositions du premier alinéa de l'article 34 ci-dessus.

Article 38-2

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 23

Pour les agents mentionnés à l'article 38-1 ci-dessus, la durée de vingt-cinq années de services accomplis en tant qu'agent public prévue à l'article [3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982](#) précitée est

réduite du temps durant lequel ces agents ont bénéficié des périodes de congé parental ou de congé non rémunéré, prévues respectivement aux articles 18 et 19 du présent décret.
La réduction totale au titre de ces dérogations ne peut excéder six années.

Article 38-3

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 24

La durée de vingt-cinq années de services accomplis en tant qu'agent public prévue à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 précitée est réduite de six années pour :

- 1° Les agents titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les agents accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles mentionnés au 2° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- 3° Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ces deux dernières catégories ne bénéficient de la réduction qu'à condition que le taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente soit au moins égal à 60 %.

Les conditions requises pour bénéficier des dispositions du présent article sont appréciées à la date à laquelle est accordée l'autorisation.

Article 38-4

Créé par Décret n°95-251 du 6 mars 1995 - art. 1 JORF 9 mars 1995

L'application des dispositions de l'article 38-2 et celle des dispositions de l'article 38-3 ci-dessus sont exclusives l'une de l'autre.

Les conditions requises pour bénéficier de ces dispositions sont appréciées à la date à laquelle est accordée l'autorisation.

Titre IX ter : Cessation totale d'activité

Article 38-5

Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 25

Pour l'application de l'article 2 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée aux fonctionnaires et agents contractuels, le bénéfice sur demande de la cessation totale d'activité six mois avant la date de leur mise à la retraite est ouvert dans les conditions fixées à l'article 19 du décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003 pris pour l'application de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et relatif aux modalités de mise en œuvre du temps partiel et à la cessation progressive d'activité.

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 41

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 29

Lorsque l'agent contractuel a été recruté pour une période déterminée susceptible d'être reconduite, l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

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

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

4° Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

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 42

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.

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement prononcé soit à titre de sanction disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Article 43

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 au premier alinéa de l'article 42.

Article 44

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 30

Lorsque l'autorité signataire du contrat envisage de licencier un agent contractuel, elle doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs à la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, l'agent contractuel peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

La décision de licenciement est notifiée aux intéressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. 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.

Article 45

Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 10 JORF 28 février 2003

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'œuvre 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.

Titre XII : Indemnités de licenciement.

Article 46

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

Article 47

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 31

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° Sous réserve des dispositions de l'article 31 du présent décret, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité, d'adoption ou de paternité, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans une réserve, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, ou au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation ;

4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique.

L'indemnité de licenciement est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Article 48

Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 32

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 de soixante ans 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.

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°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 34

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.

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 de soixante ans révolus 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

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 50 est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement.

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.

Article 53

Les agents contractuels en fonctions à la date de publication du présent décret et entrant dans une des catégories énumérées à l'article 1er du présent décret bénéficieront d'un contrat répondant aux prescriptions de l'article 4 ci-dessus. Ce contrat, qui ne pourra comporter des stipulations moins favorables que celles résultant des conditions initiales de recrutement, se substituera à celles-ci à compter de la date de publication du présent décret.

Titre XIV : Dispositions diverses.

Article 54

Les règles relatives à la rémunération des fonctionnaires et agents de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale fixées par le décret du 24 octobre 1985 modifié susvisé s'appliquent aux agents contractuels régis par le présent décret.

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°83-8 63 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

ANNEXE I
EMPLOI ET RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Dispositions applicables à compter du 27 juillet 2005

(date de publication de la loi du 26 juillet 2005)

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
Version consolidée au 19 décembre 2012

Article 9

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 47 (V)

Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général, les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 2 peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.

Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application du présent article avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés au titre du présent article et de l'article 9-1. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement relevant de l'article 2. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint les conditions d'ancienneté mentionnées aux quatrième à avant-dernier alinéas avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

NOTA:

Conformément à l'article 47-II de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, les dispositions de l'article 9 telles qu'elles résultent de l'article 47-I sont applicables aux contrats en cours à la date de publication de ladite loi.

Article 9-1

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 48

I. - Les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

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

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 36 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent II, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

III. - En outre, les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires. La durée maximale des contrats ainsi conclus est de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs.

Article 9-2

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 132

Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et à l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, les fonctionnaires dirigeant les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent être détachés, par le directeur général du Centre national de gestion, sur un contrat de droit public. Ce détachement est prononcé pour une mission d'une durée limitée visant à rétablir le bon fonctionnement d'un de ces établissements. Les établissements placés sous administration provisoire, dans les conditions fixées à l'article L. 6143-3-1 du même code, ainsi que les centres hospitaliers universitaires sont exclus du présent dispositif.

Le détachement est proposé et le contrat est signé :

-par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 ;

-par le représentant de l'Etat dans le département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article.

Les emplois de direction pourvus dans le cadre du premier alinéa ouvrent droit à pension au titre de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Un décret en Conseil d'Etat fixe l'indice de traitement sur la base duquel est effectuée la retenue pour pension. Ces mêmes emplois ouvrent également droit à cotisation au régime public de retraite additionnel obligatoire. Les agents nommés sur les emplois précités bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 9-3

Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

Article 10

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels recrutés dans les conditions prévues aux articles 9 et 9-1. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi de ces agents, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les agents homologues des collectivités territoriales.

Article 27

I. - Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux corps ou emplois des établissements ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats

ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

II. - Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

ANNEXE II RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS, CONFORMITÉ AVEC LE DROIT COMMUNAUTAIRE

RECOURS POSSIBLE AUX AGENTS CONTRACTUELS (art. 9, 9-1 et 10 de la loi du 9 janvier 1986)	NATURE ET DURÉE DU CONTRAT	DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 28 JUIN 1999
<p>Article 9 Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. Pour occuper des emplois à temps non complet correspondant à un besoin permanent.</p>	<p>CDI ou CDD Durée maximale de chaque contrat : 3 ans. Durée totale des différents contrats successifs : 6 ans au maximum. Au-delà : CDI obligatoire.</p>	<p>Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité et il n'existe pas de raisons objectives mais l'une des exigences posée par la directive est remplie : fixer une durée maximale des CDD successifs. L'article 9 est donc conforme à la directive.</p>
<p>Article 9-1, 1^{er} alinéa Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires hospitaliers indisponibles (ex : congé de maladie, congé parental) ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Article 9-1, 2^e alinéa Pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire. Article 9-1, 3^e alinéa Pour exercer des fonctions occasionnelles.</p>	<p>Nécessairement CDD (le fonctionnaire doit pouvoir être réintégré à l'expiration des congés ou réintégré à plein temps). La durée couvre la durée de l'absence du fonctionnaire ou la durée de l'exercice des fonctions à temps partiel. Nécessairement CDD (en l'attente de la prise de fonctions du fonctionnaire). La durée couvre la période précédant l'arrivée du fonctionnaire mais ne peut excéder une année. CDD par définition La durée couvre la durée du besoin mais ne peut excéder une année.</p>	<p>Ni le nombre ni la durée totale des CDD ne sont limités mais des raisons objectives (absence du fonctionnaire, travail à temps partiel d'un fonctionnaire) justifient leur éventuel renouvellement. Le 1^{er} alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive. Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité mais deux exigences de la directive sont remplies : il existe une raison objective et la durée totale du ou des contrats est fixée à un an. Le 2^e alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive. Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité et il n'existe pas de raison objective mais la durée totale du ou des contrats est limitée à un an. Le 3^e alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive.</p>

Décret n°2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre Ier de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

NOR: AFSH1240340D
Version consolidée au 09 février 2013

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé et de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la [loi n°86-33 du 9 janvier 1986](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la [loi n°2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le [décret n°89-611 du 1er septembre 1989](#) modifié portant statut particulier des sages-femmes de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°90-839 du 21 septembre 1990](#) modifié portant statuts particuliers des personnels administratifs de la catégorie C de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°91-45 du 14 janvier 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels ouvriers, des conducteurs ambulanciers et des personnels d'entretien et de salubrité de la fonction publique hospitalière

Vu le [décret n°91-129 du 31 janvier 1991](#) modifié portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°91-155 du 6 février 1991](#) modifié 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 ;

Vu le [décret n°91-868 du 5 septembre 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels techniques des catégories A et C de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°91-936 du 19 septembre 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels ouvriers, des blanchisseurs et des conducteurs ambulanciers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu le [décret n°93-145 du 3 février 1993](#) modifié portant statuts particuliers des personnels techniques des catégories A et C de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu le [décret n°93-652 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des assistants socio-éducatifs de la fonction publique ;

Vu le [décret n°93-653 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des conseillers en économie sociale et familiale de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°93-654 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des animateurs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°93-655 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des éducateurs techniques spécialisés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°93-656 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des éducateurs de jeunes enfants de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°93-657 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des moniteurs-éducateurs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°97-487 du 12 mai 1997](#) modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2001-1207 du 19 décembre 2001](#) modifié portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière et modifiant le [décret n°90-839 du 21 septembre 1990](#) portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2007-839 du 11 mai 2007](#) modifié portant statut particulier du corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2007-1188 du 3 août 2007](#) modifié portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2010-1139 du 29 septembre 2010](#) modifié portant statut particulier du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2011-660 du 14 juin 2011](#) modifié portant statuts particuliers des personnels administratifs de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2011-661 du 14 juin 2011](#) modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2011-744 du 27 juin 2011](#) portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers ;

Vu le [décret n°2011-746 du 27 juin 2011](#) portant statuts particuliers des corps des personnels de rééducation de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2011-748 du 27 juin 2011](#) portant statuts particuliers des corps des personnels médico-techniques de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n°2012-78 du 23 janvier 2012](#) portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 26 juin 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 6 septembre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1

En application de l'[article 24 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#), des recrutements réservés aux candidats remplissant les conditions fixées aux articles 25 et 26 de la même loi peuvent être ouverts, dans les conditions fixées par le présent décret, jusqu'au 13 mars 2016.

Article 2

I.-Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ou dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée à la date de publication de la [loi du 12 mars 2012 susvisée](#) en application de l'article 30 de cette loi ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Lorsque, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun établissement, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

II.-Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 autres que ceux régis par le I ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'[article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée](#) dont ils relevaient à cette même date.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré dans le cadre d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences après le 31 mars 2011 dans les conditions prévues au [septième alinéa du I de l'article 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#) ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent après ce transfert.

III.-Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée auquel les liait le contrat ayant cessé pendant cette période.

Article 3

Les agents en congé de mobilité prévu à l'[article 31-2 du décret du 6 février 1991 susvisé](#) à la date du 31 mars 2011 peuvent se présenter soit aux recrutements réservés qui sont ouverts dans leur établissement d'origine pour l'accès aux corps de la fonction publique hospitalière, soit aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps ou aux cadres d'emplois de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent effectivement leurs fonctions à cette date, sous réserve, dans ce dernier cas, de remplir les conditions d'ancienneté exigées par la [loi du 12 mars 2012 susvisée](#) pour l'accès à ces corps ou cadres d'emplois.

Article 4

Les candidats ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'[article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#) au titre d'une même année civile d'ouverture de recrutement et pour l'accès à l'un des corps de fonctionnaires qui leur sont accessibles en application de l'article 28 de la même loi.

Article 5

Lorsque l'exercice de fonctions d'un corps est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ce corps doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.

Article 6

I.-Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1er janvier 2011 sur les conditions fixées par les [articles 25 et 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#) pour l'accès à la fonction publique hospitalière prévu à l'article 24 de cette loi.

II.-La mise en œuvre du dispositif prévu par la [loi du 12 mars 2012 susvisée](#) et par le présent décret fait l'objet d'un suivi régulier. Un bilan annuel est présenté, dans chaque établissement mentionné à l'[article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée](#), devant le comité technique d'établissement et, à l'échelon national, devant le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 7

I.-Les recrutements prévus à l'[article 24 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#) sont organisés, pour chaque corps de fonctionnaires hospitaliers, selon l'une des modalités prévues à l'article 27 de cette loi.

II.-Les listes des grades des corps de la fonction publique hospitalière auxquels les agents remplissant les conditions fixées aux [articles 25 et 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée](#) peuvent accéder en application des dispositions de l'article 27 de la même loi figurent :

1° A l'annexe 1 du présent décret pour les recrutements réservés ;

2° A l'annexe 2 du présent décret pour les recrutements réservés par la voie d'examens professionnalisés

3° A l'annexe 3 du présent décret pour les recrutements réservés sans concours.

III.-Les recrutements réservés mentionnés au premier alinéa sont ouverts dans les mêmes conditions que celles fixées par les statuts particuliers de chacun de ces corps pour les recrutements ouverts en

application de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

IV.-Par dérogation au III du présent article, les concours réservés de recrutement dans le corps des attachés d'administration hospitalière sont organisés au niveau local, dans les conditions prévues par le septième alinéa de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée.

V.-Le nombre d'emplois ouverts dans le cadre de ces recrutements est fixé par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans chaque établissement.

Article 8

I. — Les règles d'organisation générale des examens professionnalisés et des concours réservés mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, la nature des épreuves ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.

Le recrutement dans un corps relevant des dispositions de l'article 5 s'effectue au vu des titres des candidats. Il peut être complété d'épreuves.

L'autorité qui organise les recrutements mentionnés au premier alinéa fixe leurs conditions d'organisation et nomme les membres des jurys.

Les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes.

Les listes complémentaires sont établies et utilisées, pour chaque corps, conformément aux dispositions prévues par l'article 31 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

II.-Lorsque les examens professionnalisés et les concours réservés sont organisés pour le compte de plusieurs établissements d'une même région ou d'un même département en application du septième alinéa de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, le directeur de l'établissement comportant le plus grand nombre de lits de la région ou du département dispose des prérogatives fixées au troisième alinéa du I du présent article. Les frais engagés par cet établissement pour l'organisation de ces examens professionnalisés et concours réservés lui sont remboursés par les différents établissements au prorata du nombre de postes ouverts par chacun d'eux.

Article 9

I.-Les recrutements réservés sans concours mentionnés au 3^o de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée font l'objet d'un avis de recrutement qui indique :

1^o Le nombre des postes à pourvoir ;

2^o La date prévue du recrutement ;

3^o Le contenu précis du dossier de candidature à établir qui comporte en toute hypothèse une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant les emplois occupés ;

4^o Les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ;

5^o La date limite de dépôt des candidatures ;

6^o Les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien prévu au II.

L'avis de recrutement est affiché, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures, sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement. Il est en outre publié dans le même délai sur le site internet de l'établissement s'il existe.

II.-L'examen des candidatures est confié à une commission d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée autre que celui dans lequel les emplois sont à pourvoir et dont la composition respecte, dans toute la mesure du possible, la règle de parité entre les deux sexes. L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement qui organise le recrutement dans le ou les corps concernés fixe la composition de la commission et nomme ses membres.

Les membres de cette commission sont rémunérés par l'établissement dans lesquels les emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par le décret n°2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement. Cette commission peut se réunir en sous-commissions.

Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement, la commission auditionne les candidats dont le dossier a été déclaré recevable.

A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Cette liste peut comporter un nombre de candidats supérieur à celui des postes ouverts au recrutement afin qu'en cas de renoncement d'un candidat il soit fait appel au premier candidat suivant sur la liste.

Cette liste est affichée sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement. Elle est en outre publiée sur le site internet de l'établissement s'il existe.

Article 10

I. - Les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage pour les lauréats des concours et examens professionnels réservés sont celles prévues par le statut particulier du corps

d'accueil pour les lauréats des concours internes de recrutement.

II. - Les lauréats des concours réservés d'attachés d'administration hospitalière sont nommés selon les dispositions prévues à l'article 10-1 du décret du 19 décembre 2001 susvisé. Le contenu et les modalités du cycle de formation ainsi que celles de sa validation sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

III. - Les agents recrutés par la voie de recrutements réservés sans concours dans les corps mentionnés à l'annexe 3 sont nommés stagiaires et classés selon les dispositions du statut particulier du corps d'accueil. Par dérogation aux dispositions de l'article 7 du décret du 12 mai 1997 susvisé, la durée du stage est de six mois. Elle peut, après avis de la commission administrative paritaire, être prolongée d'une durée au plus égale à la durée initiale. A l'issue du stage, les agents dont les services ont donné satisfaction sont titularisés après avis de la commission administrative paritaire. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite de six mois.

IV. - Sous réserve des dispositions de l'article 26 du décret du 6 février 1991 susvisé, les lauréats des recrutements réservés sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps.

Article 11

Lorsque les statuts particuliers prévoient une condition de services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent non titulaire dans un emploi de même niveau que celui du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

Article 12

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

Annexes

Article Annexe 1

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR LA VOIE DES CONCOURS RÉSERVÉS Catégorie A

1° Personnels techniques :

- a) Ingénieurs hospitaliers ;
- b) Ingénieur hospitalier en chef de classe normale ;
- c) Ingénieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- d) Ingénieur hospitalier en chef de classe normale de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

2° Personnels des services de soins et des services sociaux :

- a) Psychologues de classe normale ;
- b) Sages-femmes de classe normale ;
- c) Infirmiers en soins généraux du premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- d) Infirmiers anesthésistes du troisième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- e) Infirmiers de bloc opératoire du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- f) Puéricultrices du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- g) Cadres socio-éducatifs du corps des cadres socio-éducatifs ;

3° Personnels administratifs :

- a) Attachés du corps des attachés d'administration hospitalière.

Catégorie B

1° Personnels des services médico-techniques, de rééducation et des services sociaux :

- a) Manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale ;
- b) Préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale ;
- c) Techniciens de laboratoire de classe normale ;
- d) Diététiciens de classe normale ;
- e) Ergothérapeutes de classe normale ;
- f) Masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ;
- g) Orthophonistes de classe normale ;
- h) Orthoptistes de classe normale ;
- i) Pédiçures-podologues de classe normale ;
- j) Psychomotriciens de classe normale ;

- k) Animateurs ;
- l) Assistants socio-éducatifs ;
- m) Conseillers en économie sociale et familiale ;
- n) Educateurs de jeunes enfants de classe normale ;
- o) Educateurs techniques spécialisés de classe normale ;
- p) Moniteurs-éducateurs.

Catégorie C

- 1° Personnels des services de soins :
- a) Aides-soignants de classe normale.

Article Annexe 2

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR VOIE D'EXAMENS PROFESSIONNALISÉS RÉSERVÉS Catégorie B

1° Personnels administratifs :

- a) Adjoint des cadres hospitaliers de classe normale ;
- b) Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure ;
- c) Assistants médico-administratifs de classe normale ;
- d) Assistants médico-administratifs de classe supérieure ;

2° Personnels techniques :

- a) Techniciens hospitaliers ;
- b) Techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe ;
- c) Techniciens hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- d) Techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Catégorie C

1° Personnels techniques et ouvriers :

- a) Agents techniques spécialisés de 2e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- b) Blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- c) Blanchisseurs maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- d) Conducteurs ambulanciers de 2e catégorie ;
- e) Conducteurs ambulanciers de 2e catégorie de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- f) Maîtres ouvriers ;
- g) Maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- h) Dessinateurs ;
- i) Ouvriers professionnels qualifiés ;
- j) Ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

2° Personnels administratifs :

- a) Adjoint administratif hospitaliers de 1re classe.

Article Annexe 3

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR LA VOIE DES RECRUTEMENTS RÉSERVÉS SANS CONCOURS Catégorie C

1° Personnels d'entretien et de salubrité :

- a) Agents d'entretien qualifiés ;
- b) Agents d'entretien qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- c) Blanchisseurs de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

2° Personnels administratifs :

- a) Adjoint administratif de 2e classe ;

3° Personnels des services de soins :

- a) Agents des services hospitaliers qualifiés.

Modèle de contrat de travail à durée déterminée

En application,

⇒ de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et en référence à l'article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.

⇒ du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de

d'autre part : M Né (e) le à

Demeurant

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) au

pour une durée déterminée allant du au (inclus)

en qualité de contractuel (le).

Sous réserve de la présentation d'une attestation d'aptitude physique (au sens de l'article 3.3^e.4 du Décret du 6/2/91 susvisé).

Article 2 : M assurera ses fonctions :

à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brut indice majoré

Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi.

Article 4 : Pendant la durée de son contrat, l'intéressé (e) sera soumis (e) à toutes les obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25, 26, 27 et 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale.

Il ou elle bénéficiera des dispositions des articles 10, 11 et 12 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement.

L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat.

M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence.

Article 7 : Ce contrat ouvre droit à des congés annuels, calculés en fonction de sa durée, conformément à la réglementation en vigueur. Ces congés sont à prendre avant le terme de l'emploi mentionné à l'article 1^{er}.

Article 8 : Ce présent contrat,

⇒ qui est susceptible de reconduction

⇒ qui n'est pas susceptible de reconduction,

cessera de plein droit à la date mentionnée à l'article 1^{er}, sans qu'un congé quelconque en cours puisse entraîner le report de cette date.

Article 9 : En cas de départ avant le terme prévu, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de jours.

Article 10 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 11.

Article 11 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'agent pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté

(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

Fait à le

Le Directeur

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En application,

- ⇒ de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et notamment de son article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.
- ⇒ du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de
d'autre part : M Né (e) le à
Demeurant

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) pour une durée indéterminée au
à compter du en qualité de : contractuel (le)

Article 2 : M assurera ses fonctions :
à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine selon les dispositions du décret 2002-9 du 4 janvier 2002.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brut indice majoré
Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi. Ses émoluments suivront l'évolution des traitements de la Fonction Publique.

Article 4 : M s'engage à se conformer aux obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25 à 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale.
Il ou elle bénéficiera des dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement.
L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat.

M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence, sous peine d'être considéré (e) en situation d'abandon de poste.

Article 7 : L'intéressé (e) a droit à un congé annuel rémunéré déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires hospitaliers titulaires.
Pour la première année de recrutement ou toute année non effectuée en totalité, il ou elle bénéficiera d'un congé annuel calculé au prorata de la durée du service accompli selon les dispositions du Décret 2002-8 du 4 janvier 2002.

Article 8 : L'intéressé (e) peut en outre bénéficier, dans les conditions définies à l'article 9 du Décret susvisés d'un congé pour formation syndicale, d'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'un congé pour formation professionnelle.

Article 9 : L'intéressé (e) peut prétendre au bénéfice de congés non rémunérés (congé parental, congé pour élever un enfant, congé pour raisons familiales ou pour convenances personnelles) dans les conditions définies au Titre V du décret susvisé.

Article 10 : En cas de départ volontaire, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le préavis ci-dessous :

⇒ 8 jours pour un temps de présence inférieur à 6 mois

⇒ 1 mois au-delà de 6 mois

⇒ 2 mois au-delà de 2 ans

Article 11 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 12.

Article 12 : Pendant la durée légale du préavis, l'intéressé (e) bénéficiera de 2 heures par jour ou d'une journée par semaine afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

Article 13 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'agent pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté

Fait à le

Le Directeur

(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

Article 25

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 33

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 34

I.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II.-L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 précitée.

III.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des oeuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV.-Les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

V.-Sans préjudice de l'application de l'article 432-12 du code pénal, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

Article 26 : Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code Pénal.

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté

d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Article 27 : Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente Loi.

Article 28 : Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est 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 dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Lien

Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

QUESTIONS / REPONSES COURANTES CONCERNANT LES AGENTS CONTRACTUELS

RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Un agent conteste la légalité de son contrat à durée déterminée. Il s'étonne que les dispositions du code du travail ne s'appliquent pas dans le secteur public, notamment en ce qui concerne le renouvellement et la durée des contrats ainsi que le droit à une indemnité de précarité. Sa contestation est-elle fondée ?

En matière de contrats à durée déterminée, il existe en France un droit public séparé et différent du droit privé. Ainsi, le Code du Travail n'est pas applicable ni aux fonctionnaires ni aux contractuels de droit public.

S'agissant de l'indemnité de précarité, un contractuel de droit public ne peut en bénéficier puisque les dispositions législatives et réglementaires dont il relève n'en prévoient pas l'existence.

S'agissant du renouvellement du contrat à durée déterminée, celui-ci est possible à la condition :

- de continuer à assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;
- ou de faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire.

Dans ce deuxième cas, le maintien d'un agent contractuel au-delà d'une année est possible si, préalablement au renouvellement de l'engagement pour une nouvelle période, les conditions qui avaient justifié le recrutement initial perdurent.

Par ailleurs, il convient d'insister sur le fait que la signature par les deux parties de l'avenant de renouvellement est une formalité essentielle à la validité juridique de ce dernier.

Un agent ayant bénéficié de plusieurs contrats à durée déterminée acquiert-il des droits de ce fait ?

Aucun droit particulier n'est attaché dans les administrations publiques, à l'expiration d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée.

Le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux publics ne prévoit pas d'indemnisation en fin de contrat à durée déterminée ; il réserve le versement d'une indemnité de licenciement aux seuls agents qui peuvent, par définition, être licenciés, c'est à dire aux agents recrutés pour une durée indéterminée.

D'autre part, l'article L.122-3-4 du code du travail aux termes duquel un salarié a droit, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, à une indemnité de précarité n'est pas applicable aux agents publics, ceux-ci ne relevant pas du code du travail mais d'un texte particulier (en l'occurrence le décret du 6 février 1991 précité).

Quant au congé individuel de formation il ne peut être accordé, sur sa demande, qu'à un agent en activité et donc, pour un non titulaire, pendant la durée de son contrat.

REGULARITE DES CONTRATS.

Avenant avec réduction du temps de travail.

Un agent contractuel a travaillé à temps plein pour le remplacement d'un agent titulaire en congé de maladie.

Par avenant à son contrat, son activité a été réduite à un mi-temps ; l'employeur lui a versé des indemnités de chômage ; le Trésor public s'y est opposé au motif qu'il n'y avait pas eu rupture du contrat de travail : cette décision est-elle fondée ?

L'établissement employeur a raison; il a correctement appliqué la réglementation. En effet, lorsqu'un agent accepte, dans le cadre d'un avenant à son contrat, une réduction importante de la durée de son travail.

S'agissant de l'indemnisation, il est exact que pour être indemnisé le chômage doit être, en principe, total (arrêt complet de l'activité professionnelle) mais des dérogations ont été apportées à cette règle.

Ainsi, conformément à l'article 37 du règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 relative à l'indemnisation du chômage une activité professionnelle **réduite** peut être compatible avec l'attribution d'allocations de chômage. Le cumul est possible à la condition que la durée de l'activité reprise n'excède pas 136 heures par mois, ce qui est le cas pour un agent travaillant à mi-temps.

Une deuxième condition doit être remplie : son activité ne doit pas excéder 70% des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités, ce qui est également le cas pour un agent exerçant ses fonctions à mi-temps.

L'attention du Trésor public devra être attirée sur les deux points suivants : d'une part, la rupture du contrat de travail avec l'employeur n'est pas une condition sine qua non du versement d'allocations de chômage (cas de l'activité réduite) ; d'autre part, le règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 – de nature réglementaire puisqu'il a été agréé par un arrêté ministériel du 4 décembre 2000 (J.O. du 6 décembre 2000) – s'impose à tous les employeurs, privés ou publics.

Délai de préavis

Un contrat d'engagement d'une durée de 5 mois impose un préavis de 3 semaines en cas de démission de l'agent : est-il légal ?

L'article 43 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements hospitaliers publics dispose que l'agent engagé pour une durée inférieure à 6 mois n'est tenu qu'à un préavis de 8 jours.

Il faut rappeler que les dispositions réglementaires prévalent nécessairement sur les termes d'un contrat individuel de travail (CE section "Rabut" 25 mai 1979, p 231).

La circonstance que le régime applicable à certaines catégories d'agents contractuels est défini par un texte réglementaire ne fait pas obstacle à ce que, dans le silence de ce texte, certains éléments de la situation de ces agents soient fixés par les dispositions particulières de leur contrat (avis du C E du 30 janvier 1997 rendu sur saisine du Ministre de la fonction publique).

Mais, précisément, le décret du 6 février 1991 précité contient des dispositions explicites en matière de préavis, qu'il s'agisse de celui dû par l'employeur ou de celui auquel est tenu l'agent.

La situation est identique dans le secteur privé. La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que le contrat individuel de travail ne peut fixer une durée de préavis plus longue que celle qui est indiquée dans la convention collective correspondante (Soc. 4. 6. 87) ; celle-ci ne pouvant même pas prévoir que les contrats pourraient, le cas échéant, augmenter la durée de préavis prévue par elle (Soc. 1.4.92 RJS 5/92 n°610).

Il est vrai que la brièveté de ces délais peut perturber, dans certains cas, le bon fonctionnement de l'établissement mais l'inconvénient joue dans les deux sens : il arrive que des agents soient informés du non renouvellement de leur contrat que quelques jours avant son expiration.

Modalités de rémunération

Les règles sur la rémunération des fonctionnaires fixées par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 concernent également les contractuels (cf. article 54 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux conditions générales applicables aux intéressés).

D'après ces textes, la rémunération des fonctionnaires et donc des contractuels ne peut être calculée que par référence à un indice.

Elle ne peut s'exprimer par un montant horaire. Par ailleurs si l'agent est recruté sur un emploi à temps non complet la rémunération doit être déterminée par rapport à un indice et par rapport à une quotité de travail effectuée.

Profil du recruté

Un établissement souhaite recruter un attaché scientifique sous " statut local" ; le recours à l'article 9 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 ne serait-il pas plus approprié ?

En effet, la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, dans son article 9, permet le recrutement d'agents contractuels, quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient notamment lorsque ces fonctions nécessitent des connaissances techniques hautement spécialisées : tel est bien le cas des attachés scientifiques. Le recours à la notion de "statut local" ne s'impose donc pas en l'occurrence.

Dès lors, et eu égard au nombre très limité des personnels considérés, il n'appartient pas à l'autorité ministérielle de prendre une mesure générale de l'ordre, par exemple, de la création d'un statut national qui manifesterait une réponse inadaptée à des situations marquées par des contextes hospitaliers locaux.

Temps partiel

Un agent a été recruté sur un temps partiel à 70% ; peut-on augmenter son temps de travail à 80% ?

Par référence à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique hospitalière, le décret n° 91.155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels, modifié par le décret n° 95.250

du 6 mars 1995 autorise des recrutements de contractuels « à temps non complet dont la quotité de travail est au moins égale à un mi-temps ».

Parallèlement, l'article 32 modifié du décret du 6 février déjà cité stipule que « l'agent contractuel en activité, employé depuis plus d'un an et de façon continue, peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel ». Il ressort de ces éléments qu'un agent contractuel recruté sur un poste à temps non complet ne peut obtenir une augmentation de son temps de travail que si le poste de référence est augmenté à due concurrence.

En revanche, un agent contractuel recruté sur un poste à temps plein et dont l'activité a été réduite à un temps partiel, peut soit demander au terme d'une année d'activité, la modification de sa quotité de temps de travail, soit revenir à une activité à temps plein, dans les conditions précisées par les articles 34 et 37 modifiés du décret du 6 février 1991.

Dans le cas d'espèce, le régime à appliquer est lié à la nature du contrat de travail initial, selon qu'il est à temps complet ou à temps incomplet.

Activité de remplacement

Un agent en contrat à durée déterminée, recruté sur un emploi à temps non complet, a été appelé par sa direction à effectuer des remplacements dans un autre établissement : cette pratique est-elle régulière ?

Il est étonnant que de telles irrégularités aient été commises, notamment au regard des risques encourus par l'intéressé en cas d'accident de travail.

Il est admis que des agents contractuels puissent assurer deux emplois à temps non complet dans deux établissements publics différents mais il est obligatoire que l'exercice de ces deux emplois donne lieu à la conclusion de contrats distincts.

Contrat emploi solidarité : incompatibilité avec une position statutaire

Un établissement peut-il conclure avec l'Etat une convention liée à l'embauche d'un CES consolidé, alors que ce dernier va être titularisé ?

Les contrats emploi solidarité consolidés sont des contrats de droit privé, au même titre que ces contrats emploi solidarité simples qui les précèdent.

En conséquence, il y a incompatibilité entre une nomination en qualité de fonctionnaire et la conclusion avec l'Etat d'une convention liée à l'embauche d'une personne régie par le droit privé et non par les titres I et IV du statut général des fonctionnaires.

C'est la raison pour laquelle les contrats emploi solidarité ou les contrats emploi solidarité consolidés et les conventions qui les accompagnent sont rompues dès que les intéressés sont nommés stagiaires.

Congés de maladie

Quelles sont les conditions d'attribution des congés de maladie pour un agent non titulaire, et dans ce cadre, comment faut-il interpréter les dispositions de l'article 10 du décret 91-155 du 6 février 1991 ?

L'agent non titulaire de la fonction publique hospitalière relève du régime général de la sécurité sociale.

En cas de maladie, il peut donc recevoir, s'il remplit les conditions administratives et médicales, les prestations en nature et espèces de la sécurité sociale. Il bénéficie, en complément, des dispositions du titre IV du décret 91-155 du 6 février 1991.

L'agent non titulaire perçoit pendant son congé de maladie son plein traitement qui lui est versé, selon sa durée de service, pendant un, deux, ou trois mois (article 10 du décret 91-155 du 6 février 1991).

Le droit à plein traitement lui est ouvert, sur présentation d'un certificat médical, tant que, pendant la période de référence d'un an précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, il ne

lui a pas été attribué, selon sa durée de service, plus d'un, deux, ou trois mois, de congé de maladie à plein traitement.

En cas de service discontinu, la période de référence prise en considération pour l'appréciation des droits à congé de maladie à plein traitement n'est plus égale à douze mois consécutifs mais doit obligatoirement compter 300 jours de services effectifs. Ces services seront, de fait, effectués sur une période qui sera supérieure à l'année.

L'agent non titulaire reçoit sa rémunération après déduction des indemnités journalières de l'assurance maladie qui lui sont servies par la Caisse primaire d'assurance maladie.

Un contrôle médical peut être effectué par le médecin contrôleur de la Caisse d'assurance maladie, mais aussi par le médecin agréé. En cas de contestation, le comité médical départemental peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires ou les stagiaires.

Congé parental

Quels sont les droits à congé parental dans le cas d'un agent en contrat à durée indéterminée?

Conformément à l'article 18 du 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, un congé parental peut être attribué pour chacun des enfants, étant entendu que pour pouvoir bénéficier de ce congé, l'agent doit justifier, en application du même article, d'une durée de services effectifs d'au moins une année et que ces services aient été accomplis de manière continue.

L'article 28 - 1er alinéa du même décret pose le principe que la durée de services requise s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois selon le 2ème alinéa de l'article 28 précité, les services effectués, avant une interruption de fonctions volontaire supérieure à trois mois, ne sont pas pris en compte.

Par ailleurs, conformément à l'article 30 du décret du 6 février 1991, les agents contractuels ne bénéficient pas à l'issue d'un congé pour raisons de santé ou de maternité ou d'un congé parental d'un droit à réemploi sur leur emploi ou occupation précédente.

Un tel réemploi ne peut intervenir que " dans la mesure permise par le service". Si tel n'est pas le cas les intéressés ne disposent pas non plus d'un droit mais seulement d'une priorité à un réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Dans la pratique il convient bien entendu de tout faire pour assurer un réemploi à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'un congé parental.

Un refus soumis au contrôle du juge pourrait d'ailleurs être annulé dès lors qu'il n'aurait pas été précédé d'un examen sérieux et susceptible de motiver, en droit et en fait, cette décision.

Indemnité de licenciement

Quelles sont les indemnités de licenciement dues à un agent contractuel relevant du décret n°91-155 du 6 février 1991 ?

S'agissant de la rémunération servant de base de calcul de cette indemnité, l'article 49 du décret précité stipule qu'elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Il ressort de cette disposition que le seul élément de la rémunération à prendre en compte est celui qui correspond pour les fonctionnaires au traitement indiciaire (ou traitement de base).

L'indemnité de résidence est donc exclue, de même que toutes primes ou indemnités, quelle qu'en soit l'objectif ou la nature, y compris l'indemnité de sujétion spéciale ou toute autre indemnité revêtant un caractère automatique car déconnectée de l'activité proprement dite ou de la durée du travail.

Par ailleurs, il s'avère extrêmement difficile de déterminer dans l'absolu si la CSG et le RDS sont des cotisations de sécurité sociale ou un impôt, il convient en l'espèce de considérer que la rémunération nette des cotisations de sécurité sociale visée à l'article 49 du décret du 9 février 1991 correspond à la rémunération prise en compte après déduction notamment, de la CSG et du RDS Cette interprétation résulte en particulier du fait que la CSG et le RDS, précomptées par les établissements, sont versées aux URSSAF. De plus le "statut" de ces contributions figure au code de la sécurité sociale et non au code des impôts. Enfin, leur régime et leur taux respectifs sont prévus par les lois de financement de la sécurité sociale et non par les lois de finances de l'Etat.

En ce qui concerne la référence à un régime de prévoyance complémentaire, la rédaction de l'article 49 s'avère en effet inadéquate. Le terme "le cas échéant" qui pourrait sembler contredire l'obligation d'adhésion à l'IRCANTEC, est mal venu. C'est bien à la cotisation à ce seul régime obligatoire de prévoyance complémentaire qu'il est fait allusion.

En effet, la prise en compte de régimes facultatifs de prévoyance complémentaire aurait pour conséquence d'introduire une inégalité de traitement entre les agents et de pénaliser, sans justification, les adhérents à ces régimes en diminuant le montant de leur indemnité de licenciement.

D'ailleurs, à la limite, un agent ne saurait être tenu d'informer son employeur de son adhésion volontaire et strictement personnelle à tel ou tel régime facultatif de prévoyance complémentaire qui certes, peut fonctionner dans la mouvance des administrations publiques (CGOS, PREFON) mais qui peut aussi être de caractère strictement privé.

Toute autre interprétation, sur ce point, de l'article 49 du décret de 1991 serait, dans le cadre d'un recours contre une décision individuelle, censurée par le juge administratif sur la base d'une exception d'illégalité.

Licenciement pour inaptitude physique

Dans le cas du licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel, des précisions sont demandées sur les points suivants : la procédure à suivre ; les droits à indemnité ; le versement éventuel d'une indemnité compensatrice de congés annuels.

Le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels hospitaliers répond à ces questions.

Sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Aux termes de l'article 17 du décret du 6 février 1991 précité les agents contractuels définitivement inaptes à l'issue d'un congé pour raison de santé - qu'il s'agisse d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé consécutif à une maladie professionnelle - sont licenciés.

La procédure à suivre est la même pour tout licenciement, y compris pour inaptitude physique. Elle est prévue à l'article 44 du décret du 6 février 1991, modifié sur ce point par l'article 7 du décret n° 98-725 du 17 août 1998 (J.O. du 22 août 1998).

Depuis les modifications intervenues en 1998, les agents contractuels peuvent non seulement se faire assister de plusieurs personnes de leur choix mais, de plus, celles-ci ne sont pas tenues de faire partie de l'établissement où les intéressés exercent leurs fonctions.

Par ailleurs, si la maladie de l'agent devait être reconnue comme d'origine professionnelle, il y aurait lieu d'appliquer l'article 12 du décret du 6 février 1991 permettant à l'intéressé de bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail avec, dans les limites fixées par le même article, versement de son plein traitement.

Enfin, en cas de maladie non professionnelle, le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir, aussi bien en cas d'incapacité de travail permanente que temporaire, que si l'agent, contraint de cesser ses fonctions, se trouve, en l'absence de durée de services suffisante, sans droit à congé de maladie ou de grave maladie réglementaire (article 14 du décret du 6 février 1991).

Si tel n'est pas le cas, il doit bénéficier, avant tout licenciement, des droits à congé pour raison de santé prévus aux articles 10 et 11 du décret du 6 février 1991.

Sur l'indemnité de licenciement

Depuis les modifications du décret du 6 février 1991 par le décret du 17 août 1998 déjà cité, l'indemnité de licenciement doit être versée aux agents licenciés pour inaptitude physique, y compris si cette inaptitude ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contracté au service de l'employeur (cf nouvel article 47 du décret du 6 février 1991 issu de l'article 8 du décret du 17 août 1998).

Sur les droits à congés annuels

Aux termes du nouvel article 8 du décret du 6 février 1991 résultant de l'article 1er du décret du 17 août 1998 l'agent licencié a droit - sauf s'il s'agit d'une sanction disciplinaire - à une indemnité compensatrice de congés annuels s'il n'a pu bénéficier, avant son licenciement, de tout ou partie de ses congés.

Il convient d'ajouter que les agents licenciés pour inaptitude physique à l'exercice de leurs fonctions peuvent demander à s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et qu'ils peuvent par conséquent, dès lors qu'ils justifient de cette inscription, bénéficier des allocations d'assurance chômage.

PERTE D'EMPLOI

Période de référence

Un agent a exercé ses fonctions dans un établissement pendant 19 mois ; il a ensuite travaillé pendant 5 mois chez un employeur privé. Comment déterminer la période de référence ?

En application des articles R 351-20 et R 351-21 du Code du Travail, la charge de l'indemnisation qui incombait précédemment au dernier employeur, est désormais fixée en fonction de la durée d'emploi la plus longue au cours de la période de référence. La période de référence doit être décomptée à partir de la date de rupture du lien avec le dernier employeur.

Versement de l'allocation

Un agent contractuel n'a pas souhaité renouveler son contrat. L'établissement estime que sa décision est sans motif légitime et lui refuse, de ce fait, l'indemnisation de chômage ; en a-t-il le droit ?

Une fin de contrat à durée déterminée constitue en principe une perte involontaire d'emploi, indépendamment de la nature du contrat ou de sa qualification. A titre d'exemple, la fin de contrats spécifiques inhérents à la fonction publique, tels que les contrats d'activité créés par l'article 9 de la loi n° 2009-179 du 17 février 2009 relative à l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés et régis par le décret n° 2009-1482 du 1^{er} décembre 2009 relatif au contrat d'activité applicable à l'institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), constitue un cas de perte involontaire d'emploi.

Le juge administratif a toutefois estimé que l'employeur public en auto-assurance peut légitimement refuser d'indemniser au titre du chômage un ancien agent public qui n'a pas accepté la proposition de renouvellement de son CDD. Toutefois, il a souhaité encadrer cette compétence de l'employeur et a ainsi considéré que lorsque le refus de l'agent est fondé sur un motif légitime, il s'agit d'une perte involontaire d'emploi (ex : CE, 13 janvier 2003 ; Juris-data n° 2003-065000 ; Rec. CE 2003). Il appartient en effet à l'employeur public d'examiner les motifs de ce refus préalablement à sa prise de décision d'attribution ou de rejet de l'allocation chômage. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur. Dans l'arrêt précité, le juge administratif a considéré que l'intéressé justifiait, eu égard notamment à son ancienneté dans l'organisme et en l'absence de justification de l'employeur sur la réduction de la durée de son contrat de travail de douze mois à trois mois, d'un motif légitime de refus.

L'employeur public ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi devra préciser sur l'attestation employeur, le cas échéant, que la personne a refusé le renouvellement de son CDD sans motif légitime.

Un établissement a licencié un agent en contrat à durée indéterminée pour inaptitude physique aux fonctions exercées ; il refuse le versement des allocations d'assurance chômage en invoquant ce même motif. Est-ce régulier ?

La motivation qu'invoque l'établissement pour refuser le versement des allocations se fonde sur une interprétation inexacte de la législation.

En effet, celle-ci n'exclut de l'indemnisation pour perte d'emploi que les salariés déclarés définitivement inaptes à tout travail et non aux seules fonctions précédemment exercées. Or, dans le cas d'espèce, l'intéressé a été déclaré définitivement inapte à son poste de travail ce qui ne veut pas dire inapte à tout travail.

Dans ces conditions, dès lors qu'il présente une attestation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, il doit être considéré comme remplissant la condition d'aptitude physique exigée par l'article L.351-1 du code du travail et donc justifié à percevoir les allocations d'assurance chômage qui lui sont dues.

Suspension irrégulière

Le versement des allocations d'assurance chômage a été interrompu en raison d'une prise en charge par la sécurité sociale (congé de maternité, allocations parentales) : peut-on opposer le délai de déchéance ?

Il faut rappeler que le délai de déchéance - qui varie en fonction de la durée d'indemnisation - prévu dans le cadre d'une demande de reprise de versement des droits (art.35 § 2a du règlement d'assurance chômage) - n'est opposable que lorsque l'indemnisation a été interrompue en raison d'une reprise d'activité suivie d'une nouvelle perte d'emploi.

Tel n'est pas le cas puisque la cessation d'indemnisation résulte d'une prise en charge par la sécurité sociale et non d'une reprise d'activité.

Dans ces conditions, l'établissement doit reprendre les versements en tenant compte du reliquat des droits acquis.

Prescription de créances

Un établissement refuse de verser des allocations d'assurance chômage en raison de la prescription de l'action en paiement. Des précisions sont souhaitées sur les dispositions applicables à la prescription de créances.

Dans le cas d'espèce, un agent avait présenté une demande d'indemnisation six ans après la rupture de son contrat ; l'établissement a opposé un refus prenant appui sur l'article 88 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997, lequel dispose que l'action en paiement des allocations se prescrit par 2 ans à compter du jour où le demandeur a rempli toutes les conditions pour pouvoir prétendre à leur versement.

Or, il résulte de la circulaire interministérielle n° 85-34 du 8 février 1985, toujours applicable sur ce point particulier, qu'en matière de prescription et d'action en répétitions des allocations, la réglementation applicable est celle relative aux règles de la comptabilité publique, c'est à dire celles afférentes à la déchéance quadriennale.

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 modifiée relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics, les dites créances sont prescrites dans un délai de quatre ans à partir du 1^{er} jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis.

Mais la même loi dispose (art.3) que la prescription ne court pas contre le créancier qui peut être légitimement regardé comme ignorant l'existence de sa créance.

De plus la loi du 31 décembre 1968 a prévu que les créanciers d'un établissement public peuvent être relevés en tout ou en partie de la prescription à raison de circonstances particulières et notamment de la situation du créancier.

La décision correspondante est prise par délibération du conseil d'administration, étant entendu que cette délibération doit être motivée et approuvée par l'autorité compétente pour approuver le budget de la collectivité intéressée.

En conclusion, la prescription des créances est bien acquise au titre de la déchéance quadriennale ; mais il appartient encore à l'établissement de considérer s'il y a eu ou non ignorance des droits à créances. Dans l'affirmative, il peut être proposé au conseil d'administration un projet de décision tendant à renoncer à opposer la prescription des créances au demandeur.

Cumul avec une activité salariée

Dans quelle limite le bénéfice d'une indemnisation pour perte d'emploi est-il compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle salariée ?

En principe, pour être indemnisé, le chômage doit être total, c'est à dire entraîner un arrêt complet de l'activité professionnelle. Toutefois une activité salariée peut-être, dans certains cas, compatible avec le maintien des allocations : il doit s'agir d'une activité dite réduite (délibération n°28 du 10 février 1998 de la Commission paritaire nationale de l'UNEDIC.

Conditions

Les allocations peuvent être versées au demandeur d'emploi qui perçoit des revenus procurés par l'exercice d'une activité salariée conservée n'excédant pas 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte de l'emploi.

Elles peuvent, également, être attribuées à l'allocataire qui re-prend, postérieurement à la perte de son emploi, une activité lui procurant une rémunération n'excédant pas 70% des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de son indemnisation.

Dans les deux cas, l'activité conservée ou reprise ne doit pas excéder une intensité mensuelle de 136 heures.

Indemnisation

En cas d'activité conservée, l'allocation est cumulable avec la rémunération de la ou des activités conservées, étant entendu que l'allocation est alors calculée sur la base de la seule rémunération de l'emploi perdu et non du total des rémunérations précédant la perte d'emploi.

En cas d'activité reprise, il convient de faire en sorte de ne verser les allocations que pendant les périodes où l'allocataire ne travaille pas.

Autrement dit, il est nécessaire de déterminer le nombre de jours non indemnisables au cours du mois civil considéré, qui décale d'autant le versement des allocations.

Indemnité de fin de contrat – indemnité de précarité

Lorsque des personnes sont employées en CDD contractuel dans un établissement qui fait partie de la fonction publique, la prime de précarité de 10 % est-elle due à la fin du contrat ?

Seuls les contrats à durée déterminée de droit privé ouvrent droit à la prime de précarité, et encore pas tous, car en sont exclus les CDD à finalité d'insertion, type contrat emploi solidarité ou emplois jeunes. En revanche pour les contrats de droit public, aucune indemnité n'est prévue. Les dispositions du Code du travail ne s'imposent qu'aux salariés de droit privé. Elles ne s'appliquent aux agents de droit public que lorsque le code du travail le prévoit expressément ou lorsque la jurisprudence du Conseil d'Etat les a consacrées comme un des principes généraux du droit du travail. Tel n'est pas le cas de l'indemnité de précarité. (Lettre circulaire DH/FH3 N° 94-764 du 24 Juin 1994 – Recours TA Bordeaux Mme Miloche-Ranger – Questions écrites Assemblée Nationale N°1 510 Avril 1995)

Jurisprudences

Le principe général de reclassement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi ne s'applique pas à une personne publique qui n'est plus en situation d'employeur du fait de l'expiration de la durée réglementaire maximale de l'emploi de l'agent public concerné. **Conseil d'État N° 335758 10 octobre 2011**

Les bénéficiaires d'un travail d'utilité collective employés par un centre hospitalier universitaire dans le cadre d'une convention passée avec l'Etat sont des agents de droit public. **CE N° 232786 27 juillet 2005** Considérant qu'il ressort des constatations faites souverainement par les juges du fond, que Mme X a prêté son concours, en qualité de sage-femme, de manière continue dans le même service de l'hôpital Saint-Vincent de Paul, dépendant de l'ASSISTANCE PUBLIQUE-HOPITAUX DE PARIS, pendant quatre ans, à compter du 1er juillet 1990, en effectuant entre 39 heures et 50 heures de travail hebdomadaire ; que cette activité répondait à un besoin permanent du service dans lequel elle était affectée ; que, par suite, en jugeant que, nonobstant le fait qu'elle ait été rémunérée par des vacations mensuelles et qu'elle ne disposait d'aucun contrat écrit et alors même que l'emploi de sage-femme qu'elle occupait ne pouvait être exercé, en raison de ses caractéristiques, que par un agent titulaire, elle devait être regardée comme ayant eu la qualité d'agent contractuel de droit public, et non de vacataire, et pouvait donc prétendre, au titre des congés de maladie et de maternité pris entre le 1er juillet 1993 et le 10 mars 1994, au bénéfice des dispositions précitées applicables aux agents contractuels des établissements publics hospitaliers, la cour n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. **CE N° 236510 28 novembre 2003**

Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes du II de l'article 8 du décret du 6 février 1991, applicable aux agents contractuels des établissements publics de santé : " (...) à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels (...) " ; que la cour n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en retenant qu'il ne résultait pas de l'instruction que M. A aurait été empêché par l'EPSM de prendre les jours de congés dont il demandait l'indemnisation. **Conseil d'État N° 346443 16 juillet 2012**

Les besoins du service qui permettent de recruter des contractuels dans la fonction publique hospitalière pour une durée indéterminée, en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, ne se limitent pas aux fonctions nouvelles ou techniques insusceptibles d'être assurées par les corps des fonctionnaires hospitaliers existants. Considérant, en deuxième lieu, que, lorsque le juge est saisi par un agent contractuel de droit public d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat, il lui appartient d'apprécier le préjudice effectivement subi par l'agent ; que, dans le cas où l'administration fait valoir, à bon droit, que le contrat de l'agent méconnaissait des dispositions qui lui étaient applicables et était, par suite, entaché d'irrégularité, une telle circonstance ne saurait, dès lors que l'administration était tenue de proposer la régularisation du contrat de l'agent, priver celui-ci de la possibilité de se prévaloir, pour établir son préjudice, des dispositions qui ont été méconnues et des clauses de son contrat qui ne sont affectées d'aucune irrégularité ; que, dans le cas où l'administration fait valoir à bon droit que l'agent occupait un emploi auquel un fonctionnaire pouvait seul être affecté et se trouvait ainsi dans une situation irrégulière, et que, à la date à laquelle il a été mis fin à son contrat, aucun autre emploi ne pouvait lui être proposé dans les conditions définies ci-dessus, aux fins de régularisation de sa situation, l'agent ne peut prétendre avoir subi aucun préjudice du fait de la décision de mettre fin à son contrat, mais seulement demander le bénéfice des modalités de licenciement qui lui sont applicables ;

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les besoins du service ou la nature des fonctions de secrétaire exercées par Mlle A aient exigé que l'emploi permanent d'agent administratif sur lequel la requérante avait été recrutée en janvier 2000 et qu'elle a occupé sans interruption jusqu'à son éviction par la décision attaquée en date du 23 janvier 2002, soit pourvu par le recrutement d'un agent contractuel ; qu'il en résulte que les conditions de recrutement de Mlle A méconnaissent les dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1984 ; qu'il résulte également des pièces du dossier que l'emploi de l'intéressé ne répondait à aucune des conditions permettant à l'administration de régulariser son recrutement, notamment par la conclusion d'un contrat à durée déterminée ; que, dans ces conditions, la maison de retraite de Beuzeville était tenue, à la date de la décision attaquée, de mettre fin au contrat à durée indéterminée qui la liait à Mlle A depuis janvier 2000 et de lui verser les indemnités de licenciement résultant de la rupture de ce contrat auxquelles elle avait droit, à l'exclusion de toute autre réparation du chef des préjudices qu'elle soutient avoir subis du fait des conditions dans lesquelles son licenciement a été prononcé ; **Conseil d'État N°311850 24 juillet 2009**

Les dispositions combinées de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et de l'article 5 du décret du 6 février 1991 n'imposent pas qu'un agent contractuel soit maintenu en place jusqu'au jour où le fonctionnaire, appelé à pourvoir son emploi, prend effectivement ses fonctions. Par suite, cet agent peut être licencié au moment de l'engagement de la procédure de recrutement. Le centre hospitalier de Rouffach avait pu légalement mettre fin au contrat en cours d'exécution de M. X, alors même qu'il se présentait sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, à la date à laquelle un poste de moniteur-éducateur avait été mis au concours afin d'engager un agent titulaire, **CE N°236230 19 février 2003**

La seule qualité de masseur-kinésithérapeute titulaire ne confère pas le droit de se voir confier un emploi vacant de masseur-kinésithérapeute dans un centre hospitalier. Ainsi, en l'espèce, alors même que le requérant était le seul fonctionnaire ayant demandé à être nommé dans le poste vacant, le centre hospitalier n'était pas tenu de retenir sa candidature, et pouvait légalement, en vertu de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986, qui permet au chef d'établissement de recruter des agents contractuels pour une durée maximale d'un an afin de pourvoir à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire, procéder au recrutement temporaire d'un agent contractuel. **CE N° 149278 18 septembre 1998**

Un masseur-kinésithérapeute qui continue d'exercer sa profession à titre privé alors qu'il est employé par un centre hospitalier comme agent contractuel à plein temps, commet une infraction aux dispositions de l'article 6 du décret du 29 octobre 1936 modifié relatif au cumul de retraites, de rémunérations et d'activités, qui justifie la résiliation de son contrat. En refusant de choisir entre ces activités après avoir pourtant été mis en demeure de le faire par le directeur du centre hospitalier, il commet une faute grave, au sens des articles L.122-6 et L.122-11 du code du travail, qui le prive du bénéfice de l'indemnité de délai-congé prévue par ce code. **CE N°168488 20 mai 1998**

Infirmier au centre hospitalier de Castelluccio, M. A a exercé la même activité au sein d'un laboratoire privé, du 5 juillet 2007 au 30 octobre 2007, et ce, sans autorisation préalable de l'administration ; que, même à supposer que le centre hospitalier aurait toléré le cumul d'activité de plusieurs autres agents, ainsi que le fait valoir le requérant, cette circonstance n'est pas de nature à retirer au comportement de l'intéressé son caractère fautif, de nature à l'exposer à une sanction disciplinaire **CAA Marseille N° 09MA03514 24 février 2012**

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des stipulations des différents contrats à durée déterminée dont elle a bénéficié, que Mme n'a été recrutée que pour assurer le remplacement momentané d'agents non titulaires ou stagiaires indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; qu'à supposer même que le " pool de remplacement ", au sein duquel l'intéressée a été affectée comprenne des emplois à caractère pérenne, il n'est pas établi qu'elle n'aurait pas été recrutée pour pourvoir au remplacement momentané de plusieurs agents indisponibles au sens des dispositions de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 issu de la loi du 26 juillet 2005 ; qu'ainsi, elle ne peut être regardée comme ayant été affectée, durant toute sa période d'engagements successifs, sur un emploi permanent de l'établissement ; qu'elle n'est, dès lors, par fondée à soutenir que son dernier contrat aurait dû être transformé en contrat à durée indéterminée ; **CAA Lyon N°11LY02882 5 juillet 2012**

Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial, s'il n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée, a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial ; **CAA DOUAI N°11DA00581 5 juin 2012**

Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ; qu'il résulte de l'instruction qu'en l'espèce, à supposer même que le contrat de recrutement de M. A ait méconnu les dispositions précitées de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 susvisée, en tout état de cause et contrairement à ce que soutient la partie intimée, cette illégalité ne saurait faire regarder ledit contrat comme nul et non avenue et par suite inexistant ; que face à cette illégalité, il appartenait en revanche à l'administration de proposer à l'intéressé une régularisation de son contrat, afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement en respectant ainsi ses droits acquis ; qu'il résulte de l'instruction que la maison d'enfants à caractère social "L'arc-en-Ciel" n'a proposé aucune régularisation dudit contrat ; **CAA Marseille N°10MA01826 9 mai 2012**

Qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle au non renouvellement du contrat d'un agent public en situation de grossesse, dès lors qu'une telle décision n'est pas motivée par ce seul état le titulaire d'un contrat à durée déterminée ne saurait se prévaloir d'un droit au renouvellement de ce contrat et que l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler son contrat et mettre fin à ses fonctions que si la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'a pas à être motivée, il appartient au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service **CAA Lyon N°11LY01744 24 avril 2012**

Si un agent public, recruté par contrat à durée déterminée, ne bénéficie, au terme prévu, d'aucun droit au renouvellement de son contrat, la décision de ne pas renouveler le contrat ne peut être prise que pour des motifs tirés de l'intérêt du service et ne révélant ni inexactitude matérielle des faits, ni erreur manifeste d'appréciation, ni détournement de pouvoir. **CAA Marseille N°10MA00165 17 avril 2012**

La décision refusant à un agent non titulaire le renouvellement de son contrat à durée déterminée n'est pas au nombre de celles qui, hors matière disciplinaire, doivent être obligatoirement motivées ou précédées d'une procédure contradictoire, et si cet agent n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, il appartient toutefois à l'autorité administrative, lorsque l'agent a saisi le juge d'une demande à fin d'annulation de la décision de non-renouvellement en soutenant, comme en l'espèce, que celle-ci n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat. **CAA Marseille N°11MA01849 20 décembre 2011**

Si, en vertu de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un agent public ne peut être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est victime ou le témoin, même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration, cet agent doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou des critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral et le contexte qui l'a rendu possible ; le maintien, dans cette mesure, du devoir de réserve de l'intéressé, dont la méconnaissance pourrait, le cas échéant, donner lieu à sanction disciplinaire, sous le contrôle du juge, n'est pas contraire à la disposition législative susmentionnée. En l'espèce, appréciés dans le contexte d'un harcèlement moral, les faits reprochés ne présentent pas un caractère fautif. „L'intéressé avait décrit à la presse le contexte du harcèlement moral dont il était victime, et les termes employés d'«omerta» et de «système» mis en place par le directeur d'un Centre hospitalier universitaire pour mettre au placard trois directeurs et promouvoir des agents subalternes, ont été regardés comme une description acceptable des faits en cause ; aucun manquement au devoir de réserve n'a été retenu contre l'agent, contrairement aux énonciations du jugement du tribunal administratif. **CAA Marseille N°09MA02175 27 septembre 2011**

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui pour des raisons médicales ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il

appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour le cas de l'intéressé, son licenciement ; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public, catégorie à laquelle appartient la requérante ; **CAA Nancy 4 août 2011**

Mme A a refusé d'assurer un remplacement au service de rééducation fonctionnelle à la demande de sa supérieure hiérarchique le 21 février 2006 ; qu'après avoir refusé d'exécuter le même ordre réitéré par le directeur de l'établissement hospitalier, l'intéressée a quitté son lieu de travail sans prévenir, au préalable, sa hiérarchie ; que Mme A a reconnu ces faits dans la lettre qu'elle a adressée au directeur du CENTRE HOSPITALIER PAUL COSTE-FLORET par laquelle elle formait un recours gracieux contre la décision de licenciement en litige ; que la circonstance, à la supposer même établie, que son état de santé s'était aggravé depuis son accident de travail survenu en 2001 et que ses conditions de travail étaient difficiles, n'était pas de nature à exonérer Mme A de ses obligations de service et notamment de son devoir d'obéissance ; qu'un tel comportement, alors que l'intéressée devait se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique malgré son désaccord, est constitutif d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

Considérant, toutefois, que dès lors qu'il n'est pas contesté que le comportement professionnel de Mme A n'avait jamais fait l'objet au cours de ses quatorze années de service au sein de l'établissement hospitalier de reproches ou de remarques de la part de sa hiérarchie, le directeur du CENTRE HOSPITALIER PAUL COSTE-FLORET a entaché sa décision de licencier Mme A d'une erreur manifeste d'appréciation ; que, par suite, l'établissement requérant n'est pas fondé à contester le jugement dans cette mesure, **CAA Marseille N°09MA00580 11 juillet 2011**

Le centre hospitalier de Guise n'a pas produit de défense devant la cour et n'avait versé au dossier du tribunal aucun document de nature à établir la réalité de l'information donnée à son agent ; que dans ces conditions, le centre hospitalier de Guise doit être regardé comme n'ayant pas satisfait à l'obligation qui lui était faite en vertu des dispositions précitées de l'article 41 du décret du 6 février 1991, d'informer M. A dans le mois précédent l'expiration de son contrat, de son intention de ne pas renouveler celui-ci ; que, par suite M. A est fondé à soutenir que cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier de Guise. Le centre hospitalier de Guise est condamné à verser à M. A une somme de 500 euros **CAA Douai N°11DA00422 12 avril 2012**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au médecin du travail, d'une part, de réexaminer un candidat à un emploi de la fonction publique hospitalière avant d'émettre un second avis médical et, d'autre part, de communiquer à ce candidat l'avis émis sur son aptitude physique.

La lettre du 24 avril 2008, qui conditionnait la signature du contrat de recrutement de la requérante à l'avis favorable du médecin du travail, ne saurait valoir recrutement de Mme A ; qu'ainsi, le centre hospitalier universitaire de Nancy ne saurait être regardé comme ayant mis fin à son contrat, ni, en tout état de cause, comme ayant manqué à sa promesse de procéder à son recrutement. **CAA Nancy N°10NC00495 17mars 2011**

Par contrat conclu le 3 janvier 1991, l'AP-HM a engagé, à compter du 1er janvier 1991, Mme A pour exercer, en qualité d'agent contractuel vacataire, des fonctions d'assistante maternelle auprès des crèches familiales du centre hospitalier régional de Marseille ; qu'il est constant que ce contrat, conclu aux termes de son article 6 pour une durée d'un an tacitement reconductible, s'est poursuivi jusqu'à ce que, par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 30 mars 2005, l'AP-HM informe Mme A qu'il y serait mis fin à compter du 1er juin 2005 ; que cette décision a ainsi interrompu le contrat tacitement renouvelé pour un an le 1er janvier précédent, et, par suite, s'analyse en licenciement d'un agent contractuel ; qu'il ressort de l'examen de cette décision qu'elle ne comprend aucune motivation, et que d'ailleurs, l'AP-HM ne soutient ni même n'allègue que sa décision aurait été précédée du respect de la procédure prévue à l'article 44 précité ; que, par suite, Mme A est fondée à soutenir que l'AP-HM a entaché sa décision d'illégalité en s'affranchissant de ses obligations tenant à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et de la motivation de la rupture de son contrat ; que cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'AP-HM, pour autant qu'elle a entraîné un préjudice direct et certain pour Mme A.

la circonstance que Mme A a travaillé pour l'AP-HM de manière continue du 1er janvier 1991 au 1er juin 2005 est sans incidence sur la nature du contrat conclu entre les parties, la clause de tacite reconduction n'ayant pu avoir pour effet de le transformer en contrat à durée indéterminée ; qu'en effet, quand bien même cette stipulation a permis que la relation contractuelle s'étende sur plus de quatorze années, elle

donnait seulement naissance chaque année à un nouveau contrat, conclu pour une durée d'un an. CAA Marseille **N°08MA00586 18 janvier 2011**

Mme A, infirmière de classe normale titularisée le 25 décembre 1995, exerçant ses fonctions au sein de l'AP-HP, a bénéficié d'une action de formation de neuf mois et demi à compter de février 2000 au terme de laquelle elle a obtenu un diplôme d'Etat d'infirmière de bloc opératoire et a été nommée au grade d'infirmière de bloc opératoire de classe normale ; qu'en contrepartie de cette formation, elle a souscrit le 14 février 2000 un contrat d'engagement de servir en vertu duquel elle s'est engagée à servir dans la fonction publique hospitalière pendant une durée minimum de cinq ans à compter de l'obtention de son diplôme ; que, par un courrier en date du 9 juillet 2001, Mme A a présenté sa démission qui a été acceptée par l'AP-HP à compter du 1er octobre 2001 ; que l'intéressée a ensuite exercé ses fonctions au sein du centre hospitalier de Nemours à compter du 7 janvier 2002 en qualité d'agent contractuel et a été titularisée dans le grade d'infirmière de bloc opératoire de classe normale le 1er juillet 2003 ; qu'il ne résulte pas de l'instruction, et notamment pas du document motif de sa démission, que la volonté de Mme A de cesser ses fonctions ait alors été équivoque ou que sa démission ait été donnée sous la contrainte ; que, dès lors, Mme A doit être regardée comme ayant rompu le lien qui l'unissait à la fonction publique hospitalière le 1er octobre 2001 ; que, par suite, son affectation ultérieure au sein du centre hospitalier de Nemours ne présente pas en l'espèce le caractère d'une mutation d'un fonctionnaire mais celui d'un recrutement d'un agent non titulaire de la fonction publique hospitalière ; que, d'autre part, Mme A a démissionné de la fonction publique hospitalière avant le terme de son engagement de cinq ans ; que, dès lors, l'AP-HP est fondée à lui demander, sur le fondement de l'article 7 du décret du 5 avril 1990, le remboursement des sommes perçues pendant sa formation proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir. CAA de Paris

N°09PA05808 18 janvier 2011

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire, ni d'aucun principe général, que les agents contractuels auraient un droit à la revalorisation de la rémunération fixée dans leur contrat de recrutement, à défaut pour les clauses dudit contrat de prévoir cette revalorisation ; que par ailleurs, un agent public ne peut se prévaloir d'aucun droit à voir sa rémunération en qualité d'agent contractuel revalorisée en fonction des diplômes qu'il a pu obtenir en cours d'exécution de son contrat ou des fonctions qu'il occupe ; qu'il en résulte que la personne publique n'est pas tenue de modifier les termes du contrat d'un agent public non-titulaire en ce qui concerne le niveau de sa rémunération. CAA Bordeaux **N° 10BX01914 1^{er} février 2011**

La formation continue assurée par un établissement de santé tendant à permettre à certains professionnels de santé de se préparer au concours d'entrée d'un institut de formation des cadres de santé relevant de ce même établissement correspond à un besoin permanent de cet établissement ; que, dès lors, compte tenu des fonctions assurées par Mme au sein de l'institut de formation des cadres de santé rattaché au SIRIF puis au CENTRE HOSPITALIER SAINTE-ANNE, l'intéressée, qui recevait chaque année son " planning d'intervention " et dont il n'est par ailleurs pas contesté que son emploi était d'une durée inférieure à un mi-temps, doit être regardée comme ayant été recrutée, depuis 1997, sur le fondement du dernier alinéa de l'article 9 précité de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 et avoir eu, depuis son engagement, la qualité d'agent non titulaire de la fonction publique hospitalière et non celle de vacataire ; que les circonstances que Mme était rémunérée par référence à un taux horaire et en fonction du nombre de copies corrigées et qu'elle occupait un emploi à temps incomplet qui n'avait pas été " créé " par l'administration et pour lequel elle ne disposait pas de contrat écrit restent à cet égard sans incidence ; Le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée ; qu'aucune des dispositions législatives et réglementaires précitées applicables à la date des faits litigieux ne faisaient obstacle à ce que le contrat procédant au recrutement d'un agent non titulaire sur le fondement du dernier alinéa de l'article 9 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 soit conclu pour une durée indéterminée ; que, dans ces conditions, le contrat verbal dont Mme était titulaire doit être regardé comme ayant été conclu pour une durée indéterminée. CAA Paris **N°10PA01924 3 avril 2012**