

Le Régime des Agents Contractuels dans la Fonction Publique Hospitalière

17 Octobre 2017

A D E S A
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

DISPOSITIONS LÉGALES

Le régime des agents contractuels dans la fonction publique hospitalière est prévu par la loi du 9 janvier 1986 (n°86-33) aux articles 9, 9-1 et 10.

Les dispositions de l'article 9 ont été modifiées par une loi du 20 avril 2016 (Loi n°2016-483 article 44).

Un décret n°91-155 du 6 février 1991, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière, traite de tous les aspects du contrat pour les personnels contractuels : recrutement, congés, congé pour formation, absence, condition de réemploi, mobilité, travail à temps partiel, suspension, discipline, fin de contrat, licenciement, démission, indemnités de licenciement.

RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Il existe trois types de personnel recruté dans la fonction publique hospitalière :

- les fonctionnaires ;
- les contractuels ;
- les praticiens exerçant à temps plein (contractuels relevant d'un régime spécifique).

Certains contractuels sont recrutés en CDD, d'autres en CDI.

Parmi eux, certains relèvent du droit privé, d'autres du droit public.

L'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996 a rappelé que:

« les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi ».

A l'inverse, les autres, par exemple les agents des services publics industriels et commerciaux (sauf exception), relèvent du droit privé.

CAS DE RECOURS AU PERSONNEL CONTRACTUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Important :

Il s'agit d'une dérogation à l'article 3 du titre 1er du statut général.

- Cas n°1

Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire hospitalier susceptible d'assurer ces fonctions ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques spécialisées.

- Cas n°2

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. (Article 9 de la loi)

Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée.

Si le contrat est conclu pour une durée déterminée, elle 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 avec un agent qui justifie d'une durée de service public de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, est conclu par décision expresse pour une durée indéterminée.

Jurisprudence

Le Conseil d'Etat retient « que la seule circonstance qu'un agent contractuel soit maintenu en fonction au-delà du terme de son contrat initial, alors qu'il n'a pas signé l'avenant qui lui était proposé afin de reconduire ce contrat pour une durée déterminée, ne saurait faire regarder l'intéressé comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ni d'un contrat à durée déterminée d'une durée autre que celle mentionnée dans l'avenant. »
(23 juillet 2014, Conseil d'Etat n°360473).

Jurisprudence

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 de fonctionnaires hospitaliers existants.

➤ **Cela signifie que, dès lors que les besoins du service le justifient, l'administration peut faire appel à des contractuels.**

➤ **Ces contractuels ne peuvent pas, en revanche, prétendre bénéficier automatiquement d'un contrat à durée indéterminée (Conseil d'Etat 24 juillet 2009 n°311-850).**

CALCUL DE LA DURÉE DE SIX ANS DES EMPLOIS

Il convient de prendre l'intégralité des contrats effectués au titre de l'article 9 et 9-1.

- **Cela signifie que les contrats de remplacement sont concernés pour le calcul de cette durée.**

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

- **Cela signifie que, dès le délai de six ans atteint, le nouveau contrat devra être un contrat à durée indéterminée, ou s'il s'agit d'un CDD il doit être remplacé par un CDI.**

La durée de six ans doit avoir été accomplie dans sa **totalité** au sein du même établissement.

Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

S'il existe une interruption d'activités pendant la période, la durée de cette interruption est prise en compte pour la durée de service, sous réserve qu'elle n'ait pas excédé quatre mois entre deux contrats.

AGENTS AYANT ATTEINT LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ

Si un agent atteint les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son contrat, celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée.

L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Si l'agent refuse l'avenant, il est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

RECOURS AU PERSONNEL CONTRACTUEL POUR REMPLACEMENT (ARTICLE 9-1 DE LA LOI)

Les établissements peuvent recruter les agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leur fonction à temps partiel ou indisponibles en raison de :

- congés annuels ;
- congé maladie ;
- grave ou longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé maternité ou adoption ;
- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- 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 opérationnelles ;
- 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.

RECRUTEMENT POUR LES BESOINS DE LA CONTINUITÉ DU SERVICE

Les 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 pour le poste vacant a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans lorsqu'au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent 2, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

RECRUTEMENT POUR FAIRE FACE À UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats conclus est de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutive.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS HOSPITALIERS

Les dispositions qui régissent les conditions d'emploi des agents contractuels sont décrites dans un décret n° 91-155 du 6 février 1991.

EXÉCUTION DU CONTRAT

Dossier administratif de l'agent (article 1-1)

L'agent dispose d'un dossier administratif.

Ce dossier comporte toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

→ **Cela permet d'éviter qu'une pièce ne soit retirée du dossier de l'agent à son insu.**

Le dossier et tous documents administratifs ne peuvent faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'AGENT

1° L'agent est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le Code Pénal.

Il est par ailleurs lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute communication de documents de service à des tiers est interdite sauf autorisation expresse de l'autorité dont il dépend.

2° L'agent, quel que soit son emploi, 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 à l'intérêt public.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés (article 1-1).

RÉMUNÉRATION

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

Il en résulte que l'administration a la possibilité, la liberté de fixer la rémunération au cas par cas (Conseil d'Etat, 8 mars 2006, n°278960).

Il ne résulte d'aucune disposition, d'aucun texte ni d'aucun principe général du droit que des agents non titulaires doivent être rémunérés sur la base de l'échelon de début de l'emploi vacant (Conseil d'Etat, 28 juillet 1995, n°168605).

Il existe toutefois une circulaire du Ministère de la Fonction Publique du 20 octobre 2016 qui précise les modifications du décret de 1986 et consiste en un guide méthodologique. Cette circulaire indique qu'il est préférable de distinguer dans la rémunération, une part indiciaire et une part de rémunération accessoire, ceci favorisant la comparaison avec la rémunération des fonctionnaires et évitant des biais lors de l'application de règles de classement dans un corps de fonctionnaires. Néanmoins, la rémunération fixée doit tout de même tenir compte d'un certain nombre d'éléments, notamment de la responsabilité ou de la technicité de l'emploi, ce qui permet une certaine amplitude. L'administration peut se référer à la grille indiciaire du corps auquel correspondent les fonctions exercées, et ensuite procéder à des modulations selon le profil de l'agent « *il convient de prendre en considération les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.* » (Conseil d'Etat, 28 juillet 1995).

La rémunération peut être déterminée en se référant à ce que devait normalement percevoir un fonctionnaire, aux mêmes fonctions ce qui semble consacré un principe d'équivalent (Conseil d'Etat, 1995).

Le juge exerce un contrôle sur la détermination de la rémunération, mais ce contrôle est cantonné aux erreurs manifestes d'appréciation dans la fixation, contrepartie de la libre détermination accordée à l'administration (Conseil d'Etat, 28 juillet 1995, Cour d'Appel de Lyon 25 janvier 1999).

Il peut annuler des clauses qui accorderaient au salarié des rémunérations dont le niveau serait manifestement disproportionné.



Point de vigilance

Les agents contractuels ont-ils le droit à la prime de service prévue par les dispositions de l'arrêté du 24 mars 1967 ?

Il a été jugé par le Conseil d'Etat que « *l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 mars 1967 instaurant une prime de service était dès l'origine entaché d'incompétence en tant qu'il dispose que les primes de service sont également applicables aux agents des services hospitaliers recrutés à titre contractuel par les établissements publics hospitaliers, qu'il ne peut dès lors recevoir légalement application.*

Par conséquent, les dispositions du 24 mars 1967 n'étaient pas, en tout état de cause, dès l'origine légalement applicables aux agents contractuels des établissements publics hospitaliers ». (Conseil d'Etat, 16 novembre 2009, n°321192)

Par voie de conséquence, les agents contractuels de la fonction publique hospitalière ne peuvent pas prétendre à la prime de service prévue par l'arrêté de 1967.

RÉÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION

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

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



Point de vigilance

La réévaluation ne signifie pas une augmentation automatique.

Le texte consacre un droit à voir sa situation réévaluée tous les trois ans.

Cette réévaluation peut très bien s'inscrire par une décision de maintien de la rémunération en l'état, notamment au vu des résultats de l'entretien (sous réserve des possibilités de recours contre l'entretien).

ENTRETIEN ANNUEL (ARTICLE 1-3)

Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent en CDD ou CDI, supérieur à un an, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel.

L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct.

L'agent est averti, au moins huit jours avant, de la date de l'entretien.

OBJET DE L'ENTRETIEN

Il porte sur les points suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés, aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.
- Les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu le cas échéant des perspectives d'évolution, des conditions d'organisation et de fonctionnement du service.
- La manière de servir de l'agent.
- Les acquis de son expérience professionnelle.
- Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent.
- Les besoins de formation de l'agent, en regard notamment des missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel.
- Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation au concours d'accès au corps et cadre d'emploi de la fonction publique.

COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN

Un compte-rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

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

Il est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte-rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il a pris connaissance, puis le retourne à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui le verse à son dossier.

RECOURS

L'agent peut demander une révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours est exercé dans un délai de trente jours francs à compter de la date de notification de compte-rendu à l'agent.

L'autorité a quinze jours pour faire connaître sa position.

L'agent peut saisir la commission consultative paritaire **à la condition** qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique susmentionné.

La commission peut alors demander à l'autorité investie du pouvoir de nomination la révision du compte-rendu.

L'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la réponse formulée par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour saisir la commission consultative paritaire.

L'autorité investie du pouvoir de nomination communique à l'agent le compte-rendu définitif de l'entretien.

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (ARTICLE 2-1 DE LA LOI)

Elle a été créée par un décret du 5 novembre 2015.

Elle est compétente à l'égard des agents contractuels.

Elle est instituée dans chaque département par décision du Directeur Général de l'ARS.

La gestion en est confiée à un des établissements publics de santé dont le siège se trouve dans le département.

La commission est obligatoirement consultée pour les décisions individuelles relatives :

- au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La commission peut être saisie pour avis, à la demande de l'agent intéressé, pour les questions d'ordre individuel suivantes :

- refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- refus de congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles, pour création d'entreprise ou de mobilité ;
- refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, une institution ou un cycle préparatoire à la fonction publique, ou bien une action de formation continue.

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

- **Naturellement, la commission peut aussi être saisie à la demande de l'agent concernant la problématique de l'entretien individuel.**

RÉGIME SOCIAL DES AGENTS CONTRACTUELS (ARTICLE 2)

Les agents contractuels sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle.

Ils sont également affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel, aux motifs thérapeutiques instaurés par leur régime général de la sécurité sociale.

Ils perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales. Les prestations versées en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accident du travail et maladie professionnelle, ainsi que les pensions vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou demi traitement maintenu par l'établissement durant les congés prévus aux articles 10 à 13 du présent décret.

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

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

RECRUTEMENT

Impossibilité de recrutement (article 3)

Un agent contractuel ne peut pas être recruté si, étant de nationalité française,

- il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par une décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du Code Pénal.

→**Il s'agit donc d'une interdiction absolue.**

Un agent ne peut pas être recruté si, le cas échéant,

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

- s'il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions ;

- il a subi en France, ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

L'administration peut procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle.

Un agent contractuel ne peut pas être recruté si

- s'il ne se trouve en position régulière au regard des obligations du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- s'il ne possède pas les titres requis par le statut particulier fixant les conditions d'accès à l'emploi concerné ;
- s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
- étant de nationalité étrangère, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Un contrat écrit doit être établi (article 4).

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

Il stipule expressément la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Il 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.

MOTIF DU CONTRAT

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

Le descriptif du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (article 5 de la loi).

ESSAI

Les contrats peuvent comporter une période d'essai.

L'essai a pour objet de permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article 7 de la loi).

Aucune période d'essai ne peut être prévue si le contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Durée de la période d'essai

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

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

Rupture en cas de période d'essai

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir que s'il y a un entretien préalable.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre.

Il n'y a pas de préavis si cette rupture intervient au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

Le licenciement au cours de la période d'essai doit être notifié.

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

→ **Il s'agit là d'une différence fondamentale avec les salariés de droit privé, puisque pour les salariés de droit privé, le contrat peut être rompu pendant la période de préavis sans motif et sans aucune procédure de licenciement.**

CONGÉS

CONGÉS RÉMUNÉRÉS

CONGÉS ANNUELS

L'agent a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel rémunéré déterminé dans les mêmes conditions que celui dont bénéficient les fonctionnaires.

En cas de licenciement autre qu'un licenciement disciplinaire, ou en cas de fin de contrat à durée déterminée, s'il n'a pas pu bénéficier de ses congés du fait de l'administration, il a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Montant de l'indemnité

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale à un dixième de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

CONGÉS POUR FORMATION ET REPRÉSENTATION

L'agent peut bénéficier:

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables ;
- d'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse d'une durée maximale de six jours ouvrables ;
- d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret 2008-824 du 21 août 2008 ;
- d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an. Ce congé peut se cumuler avec ceux prévus au 1^{er} et 2^{ème} du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ, DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ACCUEIL D'UN ENFANT, OU D'ADOPTION, OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL, OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

CONGÉS MALADIE

L'agent bénéficie de congés de maladie pendant douze mois consécutifs, ou en cas de service discontinu au cours d'une période comprenant 300 jours de service effectif dans les limites suivantes

- après quatre mois de service, un mois à plein traitement et un mois à demi traitement ;
- après deux ans, deux mois à plein traitement et deux mois à demi traitement ;
- après trois ans, trois mois à plein traitement et trois mois à demi traitement ;

CONGÉS DE GRAVE MALADIE

L'agent 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 traitement et des soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, a le droit à un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Il conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois et de la moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

L'agent est soumis à un examen par un spécialiste agréé.

La décision d'octroi est prise par l'autorité signataire du contrat sur avis émis par le comité médical.

Le comité médical est composé et saisi selon la procédure applicable pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.

L'agent qui a épuisé ses droits ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris ses fonctions pendant au moins un an (article 11).

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie pendant toute la période d'incapacité jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, des dispositions suivantes :

- un mois de traitement dès son entrée en fonction ;
- deux mois après un an de service ;
- trois mois après trois ans de service.

CONGÉS MATERNITÉ

Après six mois de service, l'agent a droit à un congé maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

L'agent contractuel cessant ses fonctions pour raison de santé, maternité, adoption, paternité, accueil d'un enfant, qui se trouve en raison d'un temps de service insuffisant sans droit à congés rémunérés, est placé en congés sans traitement pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité exercée des fonctions est temporaire.

Dans les autres cas, il est placé en congés sans traitement pendant une durée égale à celle prévue à l'article 13. A l'issue de la période de congés sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité pour attribution éventuelle des congés.

MONTANT DU TRAITEMENT

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

AGENT TEMPORAIREMENT INAPTE

L'agent contractuel temporairement inapte pour raisons de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, de grave maladie, de maternité, d'adoption, de paternité, est placé en congés sans traitement pour une durée maximale d'un an qui peut être prolongée de six mois si le résultat d'un avis médical que l'agent soit apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de la période de congés sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité. A l'issue des droits à congés sans traitement, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

INAPTITUDE DÉFINITIVE – ARTICLE 17-1 DE LA LOI

Si à l'issue d'un congé le salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'agent est convoqué à l'entretien préalable.

L'avis de la commission consultative paritaire, de licencier l'agent, est nécessaire.

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie sa décision de licencier l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir.

Cette lettre comporte également l'information selon laquelle l'agent peut demander un reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis.

DEMANDE DE RECLASSEMENT

Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que la loi du 9 janvier 1986 autorise à pourvoir par un agent contractuel (agent recruté pour les besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée, lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée).

L'emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

L'emploi est de même catégorie hiérarchique, ou à défaut, et avec l'accord de l'agent, de catégorie inférieure.

Il est adapté à l'état de santé de l'agent, compatible avec ses compétences professionnelles, et tient compte des recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent d'occuper d'autres fonctions dans son administration.

A défaut de reclassement proposé, l'agent est placé en congés sans traitement.

ABSENCE DE RECLASSEMENT

Si le reclassement n'est pas possible ou si l'agent refuse de bénéficier de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite de reclassement, l'agent est licencié au terme du préavis (il peut y renoncer à tout moment).

EXCEPTION

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

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à expiration des droits de l'intéressé à congés maternité ou de demande de maladie rémunérée.

Dans tous les cas, l'agent doit être à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

CONGÉ PARENTAL – ARTICLE 18

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

Il est accordé après un congé maternité, paternité, ou un congé d'adoption ou l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Il peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption. Il doit être présenté deux mois avant le début du congé.

Il est accordé par période de six mois renouvelables par tacite reconduction. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou au troisième anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Il cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Il peut être écourté si un contrôle révèle que l'activité de l'agent n'est pas réellement consacrée à élever l'enfant.

A l'issue du congé, l'agent est réemployé conformément aux dispositions des articles 30 et 31 :

- Au terme du congé parental s'il en a formulé la demande par lettre recommandée, et au plus tard un mois avant son terme.
- A l'issue de la période de six mois en cours s'il avertit l'administration qu'il souhaitait écourter son congé.
- Un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrat administratif.

Un nouveau congé pour le même enfant ne peut pas être sollicité.

CONGÉ POUR ADOPTION D'UN ENFANT DANS LES DOM-TOM

L'agent a droit à un congé non rémunéré pour se rendre dans les départements d'Outre-Mer, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Ce congé ne peut excéder six semaines (article 18-1).

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

L'agent a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé a une durée maximale de trois mois renouvelables une fois.

Il n'est pas imputé sur la durée du congé annuel.

Il peut être demandé pour une période continue ou par période fractionnée sous forme d'un service à temps partiel ou à temps plein.

Le bénéfice des dispositions relatives à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est applicable.

CONGÉ D'ÉDUCATION

L'agent employé depuis plus d'un an a droit à un congé non rémunéré:

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, conjoint, ou partenaire avec lequel il est lié par un PACS civil de solidarité ou concubin, 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 ;
- pour suivre son conjoint, le partenaire avec lequel il est lié par un PACS civil ou son concubin lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession en un lieu éloigné de l'exercice des fonctions de l'agent.

Ce congé a une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé (article 19).

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

L'agent peut bénéficier d'un congé de présence parentale non rémunéré.

Il est de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La durée maximale pour un même enfant et pour une même pathologie est de 310 jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Cette durée n'est pas imputée sur les congés annuels.

CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

L'agent peut bénéficier, si les nécessités du service le permettent, d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle à la condition:

- de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ;
- de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent cette demande.

La durée du congé est au maximum de trois ans renouvelables dans la limite d'une durée totale de dix ans.

L'agent peut également bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise (article 22). La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

ABSENCE RÉSULTANT D'UNE OBLIGATION LÉGALE ET DES ACTIVITÉS DANS UNE RÉSERVE –ARTICLE 24

L'agent contractuel, appelé à accomplir son service national actif, est placé en congé sans traitement. Il est réemployé à l'issue du service national.

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

L'agent qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours, 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 est en congé sans rémunération pour la période excédant cette durée.

L'agent appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement, à remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale ou du sénat ou du parlement, est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions.

Au terme de ses fonctions de son mandat, il est réintégré.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES DROITS À CONGÉS

Salariés à contrat à durée déterminée

L'agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut bénéficier des congés au-delà du terme fixé par son contrat.

Conditions de réemploi

A l'issue des congés, les agents physiquement partis sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

A défaut, ils sont licenciés, disposent d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents recrutés à durée déterminée si 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.

MOBILITÉ

Agent mis à disposition

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

Définition

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

Il demeure régi par les dispositions du présent décret.

L'autorité de l'établissement d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration, ou d'organisme d'accueil – article 31-1 de la loi.

La mise à disposition peut intervenir auprès de :

- les établissements de l'article 2 de la loi du 9 janvier 86 ;
- les organisations internationales, intergouvernementales ;
- des entreprises liées à l'établissement de santé employeur ;
- d'un état étranger ;
- d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération sociale ou médico-sociale ;
- des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Elle est soumise à la signature d'une convention entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.

L'agent est durant sa mise à disposition placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition.

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

Elle peut prendre fin avant l'expiration de sa durée à la demande de l'agent de l'établissement d'origine ou de l'administration d'accueil.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la disposition sans préavis

CONGÉ DE MOBILITÉ

L'agent contractuel employé à durée indéterminée peut solliciter, sous réserve de nécessité de service, un congé de mobilité – article 31-2.

Ce congé est sans rémunération.

Il a une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans.

A l'issue, l'agent est réemployé selon les nécessités du service dans les conditions de réemploi prévues aux articles 30 et 31 du décret.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (ARTICLE 32 DE LA LOI)

L'agent contractuel qui est employé depuis plus d'un an sur un emploi à temps complet peut, sous réserve des nécessités de la continuité 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 mêmes modalités que les fonctionnaires titulaires.

L'administration peut opposer un refus. Ce refus doit être précédé d'un entretien et motivé. Les agents autorisés à accomplir un service à temps partiel peuvent travailler 50, 60, 70, 75, 80 ou 90% de la durée de service.

Cette demande est de droit pour les agents contractuels :

- lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou équivalent à temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- lorsqu'ils relèvent des catégories visées au 1^{er}, 2, 3, 4, 9, 10, 11 de l'article L.5212-13 du Code du Travail pour donner des soins à leur conjoint, à la personne avec laquelle ils ont conclu un PACS civil de solidarité, à un concubin, à un enfant à charge, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

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, leur tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue du délai de trois ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une décision expresse.

DISCIPLINE

Les sanctions disciplinaires des agents contractuels sont les suivantes :

- avertissement ;
- blâme ;
- 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 ;
- licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être **motivée**.

SUSPENSION : FAUTE GRAVE

Si l'agent a manqué à ses obligations professionnelles ou est l'auteur d'une infraction de droit commun, il peut être suspendu.

La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

L'agent suspendu conserve sa rémunération.

La durée de la suspension ne peut excéder quatre mois.

A l'issue de ce délai, si aucune décision n'a été prise, l'intéressé est réintégré dans ses fonctions.

S'il existe des poursuites pénales qui empêchent le rétablissement de l'agent dans ses fonctions, une retenue peut être pratiquée, elle ne peut pas être supérieure à la moitié de la rémunération – Article 39-1.

DÉFINITION DE LA FAUTE

« 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 39-2.

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

L'agent contractuel concerné a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

Il peut se faire assister par un défenseur de son choix.

Il doit être informé par écrit de la procédure engagée, des droits qui lui sont reconnus.

FIN DU CONTRAT – CERTIFICAT DE TRAVAIL (ARTICLE 40-1 DE LA LOI)

A l'expiration du contrat, l'agent se voit remettre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de sa sortie ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été exercées ;
- les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif, le cas échéant. Article 40-1.

FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

- huit jours avant le terme de l'engagement pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- trois mois avant le terme pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Si le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, ou si la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification doit être précédée d'un entretien.

Si la proposition qui est faite est celle d'un renouvellement de contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. A défaut, il est présumé renoncer à l'emploi.

LICENCIEMENT

Motif de licenciement – Articles 41-2 et 41-3

L'agent contractuel peut être licencié pour les motifs suivants :

- insuffisance professionnelle ;
- faute disciplinaire, inaptitude physique ;
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 ;
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Dans tous les cas l'agent doit préalablement être à même de demander la communication de toutes pièces figurant dans son dossier.

→En cas de transformation du besoin ou de l'emploi, l'administration peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent. Si une telle modification est envisagée la proposition est adressée à l'agent. Cette lettre l'informe qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. A défaut de réponse dans un délai d'un mois, il est réputé avoir refusé la modification.

RECLASSEMENT

Dans l'hypothèse où le licenciement est envisagé à raison de la suppression du besoin ou de l'emploi, de la transformation du besoin ou de l'emploi du recrutement d'un fonctionnaire ou du refus par l'agent du refus d'une modification d'un élément substantiel, celui-ci ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible.

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

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

Dans une telle hypothèse, la lettre de convocation à l'entretien préalable invite l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée de préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Si l'agent refuse de bénéficier de la procédure de reclassement, ou en cas d'absence de demande formulée, l'agent est licencié au terme du préavis.

Si l'agent a formulé une demande de reclassement et que celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

PRÉAVIS

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

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de service ;
- un mois pour ceux qui ont moins de six mois et au plus de deux ans;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

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

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

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

Cette lettre indique l'objet de la convocation – Article 43.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la lettre remise en main propre. L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement, et le cas échéant, le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées – Article 43.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire et l'entretien, l'administration peut décider de licencier l'agent.

Elle lui notifie sa lettre en recommandé avec avis de réception ou remise en main propre.

La lettre comporte les motifs précis du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT (ARTICLE 45)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé maternité, adoption, 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.

Ces dispositions ne sont pas applicables si le licenciement est prononcé à titre disciplinaire, ou si l'établissement établit être dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger au motif visé ci-dessus.

DÉMISSION

Les agents doivent informer l'autorité signataire du contrat dans l'intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ils sont tenus de respecter un préavis dont la durée est identique à celle dont ils bénéficient en cas de rupture à l'initiative de l'autorité signataire.

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

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

- aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- aux agents engagés avec terme fixe et licenciés avant ce terme ;
- aux agents licenciés dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 de la loi du 13 juillet 83.

Cette indemnité n'est pas due dans les hypothèses suivantes :

- Fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.
- Agent ayant retrouvé immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.
- A atteint la couverture du droit à une pension retraite, est démissionnaire de ses fonctions et reclassé, accepte une modification de son contrat.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Base de calcul

La rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations sociales, et le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire perçues au cours du mois civil précédant le licenciement.

Elle est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qu'il restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension retraite, mais ne justifient pas d'une durée d'une assurance chômage tout régime de retraite de base confondue, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du 67^{ème} anniversaire – (Article 50 de la loi.)

RECRUTEMENT DE SALARIES DE DROIT PRIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Les contrats uniques d'insertion CUI-CAE, mis en place par une loi du 1^{er} décembre 2008 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Le contrat prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Ils portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Il peut prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel.

EMPLOYEURS POUVANT AVOIR RECOURS AU CUI-CAE

Les employeurs possibles de personnes en CAE sont

- les collectivités territoriales ;
- les autres personnes de droit public sauf l'Etat ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Les CAE ne peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

→ **Les établissements hospitaliers peuvent donc avoir recours au CUI-CAE.**

MODALITÉS

Le CUI comporte un contrat de travail conclu entre l'employeur et un salarié.

Une aide à l'insertion professionnelle

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail.

NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le CUI-CAE est un contrat de droit privé, conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

S'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Sa durée maximale est de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Il peut être prolongé pour les salariés âgés de cinquante-huit ans et plus jusqu'à ce qu'ils soient autorisés à faire valoir leur droit à la retraite.

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Le CUI-CAE comporte une durée de travail à temps plein ou à temps partiel. Si le contrat est conclu pour une durée à temps partiel, cette durée ne peut en principe être inférieure à vingt heures.

Dispositions spécifiques aux bénéficiaires du RSA / CAE à durée réduite

Pour faciliter l'embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi des bénéficiaires du RSA dont les difficultés particulièrement importantes empêchent la conclusion d'un tel contrat pour la durée de vingt heures hebdomadaire normalement prévue, le contrat peut être conclu pour une durée réduite.

La réduction peut être de sept heures hebdomadaires.

Les sept heures de travail hebdomadaires sont réparties dans la semaine selon la volonté des parties en fonction de leurs contraintes et besoins respectifs.

STATUT DU SALARIÉ

Rémunération

Les bénéficiaires du CUI-CAE ont une rémunération au moins égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail accompli.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme.

Jurisprudence

Un CUI-CAE, engagé dans un établissement privé d'hospitalisation, a droit à la prime décentralisée prévue par ce texte (Cass.Soc.,6 avril 2011).

Congés

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié en CUI-CAE a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail. Il bénéficie en tout état de cause d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

Elections professionnelles

Les salariés en CUI-CAE ont la qualité d'électeurs. Ils peuvent être éligibles ou candidats à une élection professionnelle. En revanche, ils ne rentrent pas en compte dans les effectifs.

RUPTURE DU CUI-CAE

CUI-CAE à durée indéterminée

Dans cette hypothèse il est rompu selon les règles de droit commun du Code du Travail applicable au contrat à durée indéterminée : licenciement pour motif personnel ou économique, ou démission, ou accord entre les parties.

CUI-CAE à durée déterminée

En principe, le CUI-CAE doit être mené jusqu'à son terme.

Il peut toutefois être rompu par accord entre les parties, licenciement pour faute grave, force majeure, ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu, avant son terme, si la rupture a pour objet :

- de permettre au salarié d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ;
- d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée ;
- de suivre une formation qualifiante.

Suspension du contrat

Le CUI-CAE peut également être suspendu dans les cas suivants :

- en accord avec l'employeur pour effectuer une évaluation en milieu de travail prescrit par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois. En cas d'embauche, le contrat est alors rompu sans préavis.

JUGE COMPÉTENT EN CAS DE LITIGE

Le Tribunal des conflits a précisé la répartition des compétences entre les juridictions de l'ordre administratif et l'ordre judiciaire (Tribunal des conflits 22 novembre 2010 n°3789, 3790 et 3791). Si le litige porte sur la conclusion, l'exécution, la rupture ou l'échéance des CUI-CAE, il relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Si le litige porte sur la légalité de la convention établie entre l'Etat et l'employeur, la juridiction administrative est compétente. Elle l'est également pour tirer les conséquences d'une requalification du contrat dans deux cas :

- lorsque le contrat aidé n'entre pas dans le champ des catégories d'emplois, de travailleurs ou de salariés prévu par le Code du Travail ;
- lorsque la requalification décidée pour un autre motif par le juge judiciaire a pour conséquence non la réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat mais la poursuite d'une relation contractuelle entre le salarié et l'employeur de droit public.

FOCUS RAPIDE SUR LA LOI SAUVADET

Une loi du 12 mars 2012, dit loi Sauvadet, avait pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi titulaire et d'améliorer la condition d'emploi des agents contractuels.

Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016.

La loi du 20 avril 2016 prolonge celui-ci de deux ans, soit jusqu'en 2018.

Agents éligibles au dispositif Sauvadet

Ils doivent remplir les conditions en terme :

- de situation au 31 mars 2013 ;
- de durée de service effectif ;
- de nature et de catégorie hiérarchique des missions ;
- de titre ou diplôme selon le corps ou cadre d'emploi.

CONTRACTUELS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE TITULARISÉS EN VERTU DE LA LOI SAUVADET

Conditions d'éligibilité posées par la loi d'avril 2016

Il faut tout d'abord être bénéficiaire des conditions prévues par la loi 2013, c'est-à-dire occuper au 31 mars 2013 un emploi permanent à au moins 70% du temps.

Totaliser quatre années d'équivalent temps plein, la clôture des inscriptions au recrutement.

Deux des quatre ans doivent avoir été accomplis entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013.

Les agents à temps non complet doivent avoir exercé au moins un mi-temps dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, sur une quotité de temps au moins égale à 70% d'un temps complet dans la fonction publique de l'Etat.

Modalités de titularisation

➤ Fonction publique hospitalière

Les examens professionnels et concours sont organisés par chaque établissement pour ses propres agents sur demande de l'ARS.

Ils peuvent être organisés pour plusieurs établissements de la région ou du département par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits.