



**La meilleure façon de protéger les contractuels,  
c'est la titularisation.**

*En italique les changements apportés par le décret du 10 janvier 2010*

**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.**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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*

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 :*

« a) 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 ;

« b) 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.

### **Art. 1er-1. - I.**

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

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

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

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

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

### **Art. 1er-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.*

### **Art. 1er-3**

*. - 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° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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

*« 1° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;*

*« 2° Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'établissement employeur ;*

*« 3° 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 ;*

*« 4° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'[article L. 755-10 du code de la sécurité sociale](#).*

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

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

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

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

## **TITRE II : MODALITÉS DE RECRUTEMENT.**

### **Article 3**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité française [\*conditions de recrutement\*] :

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 [\*conditions de forme\*]. 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*

Les contrats établis en application des deuxième et troisième alinéas *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 [\*mention obligatoire\*].

#### **Art. 5-1.**

*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.*

**« Art. 5-2.**

*- 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**

Les contrats passés avec les médecins du travail doivent être conformes au modèle de contrat prévu par l'article R. 242.5 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**

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

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

II. - En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, 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**

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**

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 [\*rémunération, maintien\*] :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement [\*conditions d'ancienneté\*] ;
- 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**

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**

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 [\*rémunération\*] :

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 [\*condition d'ancienneté\*].

## **Article 13**

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**

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*

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**

Un contrôle [\*médical\*] 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**

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**

Pour l'agent contractuel employé de manière continue justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire confié en vue de son adoption, le congé parental est accordé de droit sur sa

demande :

1° A la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance ou après un congé de paternité et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;

2° A la mère ou au père jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, et âgé de moins de trois ans ;

3° A la mère ou au père jusqu'à l'expiration d'un délai d'une année à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, et âgé de plus de trois ans mais qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

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

La demande de congé parental doit être présentée un mois avant le début du congé demandé [\*délai\*].

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables par tacite reconduction pour prendre fin au plus tard au terme des périodes indiquées aux 1°, 2° et 3° du premier alinéa du présent article. L'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avvertir son administration par lettre recommandée, un 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, 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*

*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**

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

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.

### **Article 19**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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**

I. 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.

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 20**

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

.

## **Article 21**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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*

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 trois mois [\*délai\*] avant le terme du congé initial.

### **Article 23**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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 [\*délai\*] 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*

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 [\*délai\*].

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*

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.

#### **Article 27**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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.

**Art. 29-1.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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 »**

**Art. 31-1.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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.

#### **Art. 31-2.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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**

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**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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 au 3 mai 2007)*

**Article 34**

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**

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*

*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, *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**

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*

*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*

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 des dispositions du premier alinéa de l'article 34 ci-dessus.

#### **Article 38-2**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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*

*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**

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**

##### **Art. 38-5.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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*

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*

#### **Art. 39-1.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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.*

#### **Art. 39-2.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*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*

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 [\*délai\*] :

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 [\*durée\*] :

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*

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 [\*procédure\*].

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**

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*

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*

*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*

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.

*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 50**

*Modifié par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

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 [\*montant\*].

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**

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.

#### **Art. 54-1.**

*Créé par Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010*

*Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.*

*« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.*

### **Article 55**

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

### **Article 56**

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

MICHEL ROCARD Par le Premier ministre :  
Le ministre délégué à la santé,  
BRUNO DURIEUX

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,  
des finances et du budget,  
PIERRE BÉRÉGOVOY

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité,  
CLAUDE ÉVIN

Le ministre délégué au budget,  
MICHEL CHARASSE