

## ➤ Réforme Agents Contractuels – Décret du 29 décembre 2015

Un décret du 29 décembre 2015 réforme, en ce qui concerne les agents contractuels de la Fonction publique Territoriale (FPT), les points suivants :

- Critères de rémunération ;
- Application de l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an ou en CDI ;
- Conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère ;
- Mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- Durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat ;
- Règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) ;
- Obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie ;
- Conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

Le décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et modifie les dispositions du décret du 15 février 1988.

## Sommaire

• Les agents contractuels pris en compte .....	3
• La rémunération .....	3
• L'entretien professionnel .....	3
• Conditions de recrutement .....	5
• Mentions obligatoires du contrat et ses annexes .....	6
• La période d'essai .....	7
• Fin de contrat durant ou au terme de la période d'essai – Procédure .....	8
• Droit aux congés .....	8
• Inaptitude physique .....	12
• Détermination de l'ancienneté .....	15
• Conditions d'octroi du temps partiel.....	16
• Condition d'ouverture des droits à congé .....	17
• Cessation progressive d'activité - Abrogation.....	18
• Mise à disposition – Allongement de la durée .....	18
• Discipline – Consultation préalable de la CCP.....	19
• Modalités de gestion d'une fin de contrat .....	19
• Démission .....	22
• Motifs de licenciement.....	23
• Procédure de licenciement .....	24
• L'indemnité de licenciement .....	27

## Les agents contractuels pris en compte

- Agents contractuels de droit public recruté sur un emploi permanent ou non permanent ;
- Salariés de droit privé transférés vers une personne publique dans le cadre d'un SPA ;
- Titulaires d'un contrat "Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat" ;
- Les agents recrutés pour exercer les missions d'assistant maternel ou d'assistant familial.

Sont donc exclus les vacataires engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

> Article 3 du décret du 29 décembre 2015

## La rémunération

Le montant de la rémunération des agents contractuels est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment :

- Les fonctions occupées ;
- La qualification requise pour leur exercice ;
- La qualification détenue par l'agent ;
- Son expérience.

La rémunération des agents employés en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

> Article 4 du décret du 29 décembre 2015

## L'entretien professionnel

Les agents recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la **commission consultative paritaire** dont relève l'agent évalué.

> Article 5 du décret du 29 décembre 2015

## 1 – Contenu de l'entretien professionnel

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- La manière de servir de l'agent ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux 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 aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

## 2 – Critères d'évaluation

Ces critères, fixés **après avis du comité technique**, portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

## 3 – Modalités d'organisation de l'entretien professionnel

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- L'agent est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
- La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;
- Le compte rendu porte sur les thèmes susvisés ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;

- Dans un délai maximum de 15 jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;
- Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
- Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
- Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation **des commissions consultatives paritaires**.

#### 4 – Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de 15 jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les **commissions consultatives paritaires** peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision susmentionnée, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel.

Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information.

Les **commissions consultatives paritaires** doivent être saisies dans un délai d'1 mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## Conditions de recrutement

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice ;
- Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- S'il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

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

A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle.

- S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés.

- S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, lorsqu'il a déjà été recruté par une collectivité territoriale ou un établissement public ;
- Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas 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 éléments susvisés ne font pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée une carte de résident.

Toutefois, 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.

> *Articles 6 et 7 du décret du 29 décembre 2015*

## Mentions obligatoires du contrat et ses annexes

L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi.

Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

**Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.**

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

**Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi** en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics antérieurs.

> Article 8 du décret du 29 décembre 2015

### **Très signalé !**

**Les contrats à durée déterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret (soit le 1<sup>er</sup> janvier 2016) sont complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des mentions obligatoires susvisées.**

**Les contrats à durée indéterminée sont complétés de ces mentions dans un délai au plus égal à 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret soit avant le 31 juin 2016.**

> Article 55 du décret du 29 décembre 2015

## La période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

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

- De 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est < à 6 mois ;
- De 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est < à 1 an ;
- De 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est < à 2 ans ;
- De 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est = ou > à 2 ans ;
- De 3 mois lorsqu'il s'agit d'un CDI.

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

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

> Article 9 du décret du 29 décembre 2015

### **Très signalé !**

*Les dispositions du décret du 15 février 1988, dans sa rédaction antérieure au décret susvisé, relatives à la durée maximale de la période d'essai, demeurent applicables aux agents en cours de période d'essai au 1<sup>er</sup> janvier 2016.*

> Article 58 du décret du 29 décembre 2015

## **Fin de contrat durant ou au terme de la période d'essai – Procédure**

**Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix.**

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

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

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

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

## **Droit aux congés**

## 1 - Congé de grave maladie

L'agent non titulaire en activité ("**employé de manière continue**" > **mention supprimée**) et comptant au moins 3 années de services, 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 3 ans.

> *Article 12 du décret du 29 décembre 2015*

## 2 - Congé parental

L'agent non titulaire employé ("**de manière continue et**" > **mention supprimée**) qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant à droit, sur sa demande, à un congé parental.

> *Article 17 du décret du 29 décembre 2015*

### *Très signalé !*

*Pour le calcul de l'ancienneté et des services effectifs liés au congé parental, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas 6 mois à la date d'entrée en vigueur du décret soit le 1er janvier 2016.*

> *Article 56 du décret du 29 décembre 2015*

## 3 - Congé de présence parentale

Il bénéficie désormais, de droit, à tout agent ayant un enfant à charge et plus uniquement aux parents de l'enfant. Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

> *Article 18 du décret du 29 décembre 2015*

Désormais, la durée du congé de présence parentale est prise en compte **dans sa totalité la première année (contre la moitié antérieurement)** puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

> *Article 17 du décret du 29 décembre 2015*

#### 4 - Congé de droit sans rémunération

L'agent non titulaire employé ("**de manière continue**" > **suppression**) depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération ("**d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans**" > **suppression**) :

- 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, 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 ;
- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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 non titulaire ;
- **(Ajout)** L'agent contractuel recruté pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours de la Fonction Publique, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

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

**Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.**

**Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.**

> Article 37 du décret du 29 décembre 2015

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies (nouvelle disposition).

Ce congé est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent (nouvelle disposition).

> Article 20 du décret du 29 décembre 2015

#### **Très signalé !**

**Les agents placés en congé de droit sans rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2016 demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret susvisé, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé.**

> Article 59 du décret du 29 décembre 2015

## 5 - Congé sans rémunération pour convenances personnelles – Agents en CDI uniquement et allongement de la durée du congé

L'agent non titulaire employé **pour une durée indéterminée (au lieu de "de manière continue depuis au moins trois ans")** peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié ("**d'un congé du même type**" > **suppression**), 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.

**Désormais, seuls les agents en CDI peuvent bénéficier d'un congé pour convenances personnelles.**

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une **durée totale de 10 années (au lieu de 6 années)** pour l'ensemble des contrats **avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (au lieu de "successifs")**.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 2 mois avant le début du congé.

> Article 21 du décret du 29 décembre 2015

### **Très signalé !**

**Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés par contrat à durée déterminée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ainsi que les renouvellements de ces congés accordés après cette même date demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret susvisé.**

> Article 57 du décret du 29 décembre 2015

## 6 - Congé non rémunéré pour création d'entreprise

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise. La durée de ce congé est de 1 an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

> Article 22 du décret du 29 décembre 2015

### **Très signalé !**

**Les agents placés en congé sans rémunération pour création d'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2016 demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 dans sa rédaction antérieure au décret susvisé, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé.**

> Article 59 du décret du 29 décembre 2015

## 7 - Congés sans rémunération – Demande de renouvellement ou de réemploi

L'agent sollicite, au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai requis, il est réemployé, au terme du congé.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai requis, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

> Article 23 du décret du 29 décembre 2015

## Inaptitude physique

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 1 an, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans une des situations suivantes :

- Accident de service ;
- Maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ;

- Congé de paternité ;
- Congé d'adoption ;

Le bénéfice du congé prévu lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

## 1 - Demande expresse de réemploi

**Lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à 1 an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé.**

**A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.**

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

## 2 - Reconnaissance d'un droit au reclassement

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés en CDI ou en CDD (lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée) sur les motifs suivants :

- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
- Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la

décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

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

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

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

### **Très signalé !**

**Les procédures de reclassement susvisées ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

> Article 61 du décret du 29 décembre 2015

## 3 - Procédure de licenciement pour inaptitude

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

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

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives au licenciement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai requis, l'agent est licencié au terme du préavis.

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

#### 4 - Placement de l'agent en congé sans traitement dans l'attente d'un reclassement

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement.

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

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

#### 5 – Procédure en cas d'impossibilité de reclassement

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, l'agent est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 4 semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

**Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.**

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

> Article 16 du décret du 29 décembre 2015

## ➤ Détermination de l'ancienneté

### 1 – Les congés pris en compte

La durée des congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congés pour formation syndicale ;

- Congés pour formation professionnelle ;
- Congés de représentation ;
- Congés de maladie ;
- Congés de grave maladie ;
- Congés pour accident de travail ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Congé de paternité, maternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant (**ajout**) ;
- Congé de présence parentale (**ajout**) ;
- Congé de solidarité familiale (**ajout**) ;
- Congés pour événements familiaux (**ajout**) ;
- Périodes d'activité effectuées dans les réserves (**ajout**) ;

est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

> Article 27 du décret du 29 décembre 2015

Les congés susvisés sont également pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés suivants :

- Congés annuels, congés pour formation et conge de représentation ;
- Conges pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil d'un enfant ou de d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Conges non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

## 2 – Temps partiel assimilé à du temps plein

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours d'accès à la FPT et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, **les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.**

## Conditions d'octroi du temps partiel

Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés suivants sont assimilés à une période de travail effectif :

- Congés annuels ;
- Congés pour formation syndicale ;
- Congés pour formation professionnelle ;
- Congés de représentation ;
- Congés de maladie ;

- Congés de grave maladie ;
- Congés pour accident de travail ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Congé de paternité, maternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant (ajout) ;
- Congé de présence parentale (ajout) ;
- Congé de solidarité familiale (ajout) ;
- Congés pour événements familiaux (ajout) ;
- Périodes d'activité effectuées dans les réserves (ajout).

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif.

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

> Article 62 du décret du 29 décembre 2015

## Condition d'ouverture des droits à congé

### 1 – Cas des agents sur un emploi non permanent ou spécifique

Pour les agents contractuels recrutés en application des articles 3, 47 ou 110 de la loi du 26 janvier 1984 (accroissement d'activité, emplois de direction ou emploi de collaborateurs de cabinet), **la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés suivants :**

- Congé de maladie ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Congé pour accident du travail ;
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité ;
- Congé d'adoption ;

Est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis **auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois si elle a été volontaire ou 1 an si elle a été involontaire.**

**Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.**

La durée de service requise, pour l'ouverture des droits à congés autres que ceux susvisés, est décomptée à **compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé > Condition restrictive.**

> Articles 28 et 29 du décret du 29 décembre 2015

## 2 – Cas des agents sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53)

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés susvisés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

> Article 28 du décret du 29 décembre 2015

## 3 – Cas des agents transférés (article L. 1224-3 du code du travail)

Les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

> Article 30 du décret du 29 décembre 2015

## 4 – Appréciation de la durée de service exigé

Pour l'appréciation de la durée du service ("**continu**" > **suppression**) exigé, soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, ("**soit pour accomplir un service à temps partiel**" > **suppression**), l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

> Article 31 du décret du 29 décembre 2015

# ➤ Cessation progressive d'activité - Abrogation

L'ensemble des dispositions relatives au dispositif de cessation progressive d'activité est abrogé.

> Article 32 du décret du 29 décembre 2015

# ➤ Mise à disposition – Allongement de la durée

La convention de mise à disposition 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.

Désormais, elle devra également prévoir la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement.

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 10 ans (au lieu de 6 ans antérieurement).

> Article 36 du décret du 29 décembre 2015

## Discipline – Consultation préalable de la CCP

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

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à **consultation de la commission consultative paritaire** prévue (**prochainement**) à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

> Article 38 du décret du 29 décembre 2015

## Modalités de gestion d'une fin de contrat

### 1 – Délivrance d'un certificat

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

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.
- 

> Article 40 du décret du 29 décembre 2015

## 2 – Respect d'un délai de préavis – Simplification des règles

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement (**au lieu de " le huitième jour précédant le terme de l'engagement"**) pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement (**au lieu de "au début du mois précédant le terme de l'engagement"**) pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement ( **au lieu de" au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement"**) pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement (**au lieu de "au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement"**) pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

## 3 – Délai de préavis doublé pour les personnes handicapées

Ces durées **sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés suivants** :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

Dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

#### 4 – Non renouvellement de CDD – Cas particuliers

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une **durée indéterminée** ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur **emploi permanent** est **supérieure ou égale à 3 ans**.

Les **commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles relatives au **non-renouvellement du contrat** des personnes investies d'un **mandat syndical**.

#### 5 – Détermination du délai de préavis

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement susmentionnées sont décomptées **compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent**.

**Antérieurement, seule la durée du contrat en cours était prise en compte. Ces dispositions sont donc plus favorables.**

#### 6 – Délai de réponse applicable à l'agent

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

> *Article 41 du décret du 29 décembre 2015*

#### 7 – Fin de contrat pour motifs d'intérêt général

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement d'une indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve de certaines dispositions.

> *Article 43 du décret du 29 décembre 2015*

## Démission

### 1 – Délai de préavis

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

**L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé.**

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### 2 – Détermination de la durée du délai de préavis

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée **compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

- Congés annuels ;
- Congés pour formation syndicale ;
- Congés pour formation professionnelle ;
- Congés de représentation ;
- Congés de maladie ;
- Congés de grave maladie ;
- Congés pour accident de travail ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Congé de paternité, maternité, d'adoption **ou d'accueil d'un enfant (ajout)** ;
- Congé de présence parentale **(ajout)** ;
- Congé de solidarité familiale **(ajout)** ;
- Congés pour événements familiaux **(ajout)** ;
- Périodes d'activité effectuées dans les réserves **(ajout)**.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

> Article 42 du décret du 29 décembre 2015

## Motifs de licenciement

### 1 – Le licenciement pour insuffisance professionnelle

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

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

### 2 – Le licenciement suite à une suppression ou une modification de l'emploi

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent peut également être justifié par l'un des motifs suivants :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire (recrutement prioritaire) ;
- **Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;**

En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la **quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.**

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la **proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose **d'1 mois** à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'1 mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

L'impossibilité de réemploi de l'agent pour cause d'inaptitude à l'issue d'un congé sans rémunération.

## Procédure de licenciement

Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 dans leur rédaction antérieure à celle issue du décret du 29 décembre 2015.

> Article 60 du décret du 29 décembre 2015

### 1 – Durée du préavis préalable au licenciement

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai et à celui prononcé pour motifs disciplinaires.

> Article 46 du décret du 29 décembre 2015

### 2 – Recherche préalable de reclassement

Le licenciement pour l'un des motifs exposés ci-dessus, à l'exclusion de la dernière hypothèse (licenciement à l'issue d'un congé sans rémunération), ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi.

Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois 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 s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent.

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

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 requis.

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

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat ainsi que celles relatives au licenciement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai requis, l'agent est licencié au terme du préavis.

### 3 – Congé sans traitement dans l'attente du reclassement

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis requis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de 3 mois, dans l'attente d'un reclassement.

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

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale **porte à la connaissance de la commission consultative paritaire** susvisée les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

> Article 45 du décret du 29 décembre 2015

#### 4 – L'entretien préalable au licenciement

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour l'un des motifs suivants :

- Inaptitude temporaire pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Suppression d'emploi ou modification de l'emploi ou du contrat voire recrutement d'un fonctionnaire sur le poste ;

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

> *Article 48 du décret du 29 décembre 2015*

#### 5 – La saisine de la CCP

Après consultation de la commission consultative paritaire (CCP), l'autorité territoriale **notifie à l'agent sa décision de licenciement** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

- Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- Ayant obtenu au cours des 12 mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Bénéficiant d'une décharge syndicale d'activité de service égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.

Cette consultation préalable à l'entretien est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai

de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

> Article 49 du décret du 29 décembre 2015

## 6 – La notification de la décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien et de la consultation de la CCP, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

# L'indemnité de licenciement

## 1 – Les bénéficiaires

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans le cadre d'une reprise d'activité par une personne morale de droit public ou de droit privé.

> Article 50 du décret du 29 décembre 2015

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents suivants :

- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire ou en disponibilité ;
- Agents retrouvant immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- Agent ayant atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ("de 60 ans" > suppression) et justifiant 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 ;
- Agents démissionnaires de leurs fonctions ;
- Agents bénéficiaires d'un reclassement (**ajout**);
- Agents acceptant une modification de leur contrat (**ajout**).

> Article 51 du décret du 29 décembre 2015

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ("**l'âge de 60 ans**" > **suppression**) 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 accompli au-delà de cet âge ("**au-delà du soixantième anniversaire**" > **suppression**).

*NB : L'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale susvisé dispose :*

*" L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955.*

*Cet âge est fixé par décret dans la limite de l'âge de 62 ans pour les assurés nés avant le 1er janvier 1955 et, pour ceux nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1954, de manière croissante :*

- *A raison de 4 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 ;*
- *A raison de 5 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954."*

> Article 52 du décret du 29 décembre 2015

## 2 – L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

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

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

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

> Article 54 du décret du 29 décembre 2015

Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents.