

## **PROTECTION SOCIALE DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ETAT**

(15 avril 2015)

**Nathalie Caro (juriste à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, à la sous-direction des statuts et de l'encadrement supérieur/ Bureau du Statut Général et du Dialogue social/Ministère de la fonction publique)**

## SOMMAIRE

- <b>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986</b> relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.....	p.3
- <b>Les agents contractuels de droit public</b> .....	p. 11
- <b>Droits statutaires à maladie</b> .....	p.16
- <b>Tableaux récapitulatifs des droits statutaires</b> .....	p.26
- <b>Fiche Congé maladie ordinaire</b> .....	p.27
- <b>Fiche accident du travail</b> .....	p.30
- <b>Fiche Congé de maternité</b> .....	....p.33
- <b>Fiche non renouvellement de contrat</b> .....	p.37
- <b>La médecine de prévention</b> .....	p.39
- <b>Annexe : schéma explicatif procédure de reclassement pour inaptitude physique</b> .....	p.42

## DECRET

### **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (extraits)**

Version consolidée au 10 avril 2015

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et du budget, du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement, et du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national, et notamment ses articles L. 2, L. 12 et L. 48 ;

Vu la loi n° 83-481 du 11 juin 1983 définissant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements publics et autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant de tels emplois ;

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

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'administrateurs pour la jeunesse ;

Vu le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial, modifié par le décret n° 81-340 du 7 avril 1981 ;

Vu le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;

Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

- Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 2](#)

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public recrutés par l'une des administrations mentionnées à l'article [2 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée en vertu des 2°, 3° et 6° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies ou 6 septies de la même loi.

Elles s'appliquent aux agents recrutés dans les conditions prévues à l'article [82 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée et à ceux recrutés sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ;

Elles s'appliquent également aux agents recrutés dans les conditions prévues respectivement à l'article [14 ter de la loi du 13 juillet 1983](#) susvisée et à l'article [L. 1224-3](#) du code du travail.

Elles ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

- Article 2 [En savoir plus sur cet article...](#)
  - Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 42](#)

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels visés à l'article 1er du présent décret.

Les agents contractuels :

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'administration 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'administration durant les congés prévus aux articles 12 à 15.

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'administration 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 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

- Titre IV : Congés pour raison de santé

Article 12 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°98-158 du 11 mars 1998 - art. 2 JORF 12 mars 1998](#)

L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de services :

- un mois à plein traitement ;
- un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement ;
- deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services :

- trois mois à plein traitement ;
- trois mois à demi-traitement.

Article 13 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 10](#)

L'agent non titulaire en activité et comptant au moins trois années de service, 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 le chef de service 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 14 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2007-338 du 12 mars 2007 - art. 7 JORF 14 mars 2007](#)

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

Dans cette situation, nonobstant les dispositions de [l'article L. 433-2 du livre IV du code de la sécurité sociale](#), les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

Article 15 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 11](#)

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Article 16 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 5](#)

L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :

- en cas de maladie, placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Les dispositions du 3<sup>e</sup> de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente ;
- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

Article 17 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 6](#)

1<sup>o</sup> L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réembauché dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

2° L'agent non titulaire 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 ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au 3° du même article.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réembauché dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réembauché que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

3° A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité 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 dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.

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

Il 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 dans son administration.

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

b) Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2, 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 prévu à l'article 46.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 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 mentionné au deuxième alinéa du b ;

c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI ;

d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;

e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;

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

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

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

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunérée ;

5° 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 18 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 7](#)

Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle et, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessous, pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail.

Pour ces congés, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Pour l'application de l'article 13, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

- Titre VII : Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

Article 27 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 22](#)

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 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 23](#)

I. - Les congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V et au travail à temps partiel.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat 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 quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent 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.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat 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 quatre mois.

Article 28-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 24](#)

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article [L. 1224-3](#) du code du travail susmentionnée, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Article 31 [En savoir plus sur cet article...](#)

Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

Article 31-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Crée par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 26](#)

La durée des congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article

[19 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

- Titre VIII : Condition de réemploi

Article 32 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2007-338 du 12 mars 2007 - art. 19 JORF 14 mars 2007](#)

A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 33 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 42](#)

Les cas de réemploi des agents contractuels prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés 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 réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

## LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### Références :

- *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : Articles à consulter : 3 à 6*
- *Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat,*
- *Circulaire du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.*

### I. DÉFINITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Contrairement aux fonctionnaires, ces agents ne sont pas titulaires d'un grade. Il s'agit d'agents qui ne bénéficient pas du système de la carrière.

Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, tout agent travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif est un agent de droit public, quel que soit son emploi.

Cette jurisprudence remet en cause l'ancien critère de qualification d'agent public : on reconnaissait la qualité d'agent public à celui qui, employé par une personne publique, participait directement à l'exécution d'un service public à caractère administratif (Tribunal des conflits, Dame veuve Mazerand, 25 novembre 1963). N'était, par exemple, pas considérée comme agent de droit public mais de droit privé, une femme de ménage uniquement chargée de l'entretien des locaux de la commune (Conseil d'Etat, Boulanger, 20 septembre 1991).

Un agent contractuel se définit par 3 caractéristiques qui les opposent aux fonctionnaires :

\* Précarité de l'emploi : L'agent contractuel n'est pas titulaire d'un grade et suit donc le sort de son emploi. Il n'a pas droit à un déroulement de « carrière »

\* Spécificité de la fonction : Un titulaire a vocation à exercer plusieurs fonctions relatives à son grade. Un contractuel, en revanche, a vocation à exercer uniquement la fonction pour laquelle il est recruté.

\* Durée limitée de l'engagement : Un contractuel est en règle générale recruté par contrat à durée déterminée. Des contrats à durée indéterminée peuvent cependant être conclus, sous conditions, depuis juillet 2005.

### II. Les cas de recours aux agents non titulaires

#### 1/ Les cas de recrutement traditionnels

##### **Fonction publique d'Etat**

Des agents non titulaires peuvent être recrutés :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées,
- pour les emplois de catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, pour les emplois de catégories B et C également, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
- sur des emplois à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 70 %,
- des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.
- pour assurer le remplacement de fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ou indisponibles (en raison d'un congé de maladie, de maternité, ...)
- pour pourvoir un emploi vacant qui ne peut être pourvu immédiatement par un fonctionnaire,

- sur certains emplois particuliers limitativement énumérés tels que par exemple, les emplois des personnels ouvriers de l'État, les emplois d'assistant d'éducation, de maîtres d'internat et de surveillants d'externat des établissements d'enseignement, des emplois de certaines institutions administratives spécialisées (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, Médiateur de la République, ...), les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, ....
- en qualité de personnels associés ou invités, sur des emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche,
- dans le cadre d'un parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE),
- dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

**La loi n° [2012-347 du 12/03/2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a été publiée au journal officiel le 13 mars 2012.**

Traduction législative de l'accord signé avec les organisations syndicales le 31 mars dernier, ce projet de loi vient concrétiser les engagements pris au mois de janvier 2010 par le Président de la République. A ce titre, ce projet de loi viendra sécuriser la situation des agents jusqu'à la reconduction artificielle de CDD soit en requalifiant leur contrat en CDI, soit en leur permettant d'être titularisés.

Cette loi prévoit un nouveau plan de résorption de l'emploi précaire basé sur deux axes (cf. **Circulaire du 21 novembre 2011 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011** portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique).

**Le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012** déterminant les conditions dans lesquelles les agents non titulaires de la fonction publique de l'État peuvent accéder à des « recrutements réservés » valorisant les acquis professionnels, est publié au Journal officiel du 4 mai 2012. Ce décret est pris pour l'application de l'article 1er de la loi du 12 mars 2012 relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ». Il fixe les conditions générales d'organisation de ces recrutements réservés et précise les conditions d'éligibilité des agents contractuels de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

**La circulaire du 26 juillet 2012, relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat** prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, présente de manière détaillée les dispositifs de titularisation et de CDIisation, et notamment les critères d'éligibilité.

#### **D'autres mesures visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels pour l'avenir**

La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels repose essentiellement sur deux dispositifs : **la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement d'une part**, et d'autre part des mesures visant à **organiser la mobilité des agents contractuels en CDI**.

- La loi Sauvadet autorise **à titre expérimental** les administrations d'Etat **à recruter directement en CDI** pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (article 36).

- **Des conditions de transformation en CDI précisées**

Les critères de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été clarifiés. Aux termes de l'**article 6 bis** de la loi du 11 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- Etre recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat par contrat sur le **fondement des articles 4 ou 6** de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Justifier **d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans** auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de **même catégorie hiérarchique**.
- **La clarification des durées et des conditions de renouvellement des contrats** conclus pour répondre à **des besoins temporaires** permet également de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée.

#### **- La portabilité (article 6 ter loi 11 janvier 1984)**

**Il est en outre désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée** au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

**La circulaire du 22 juillet 2013** relatif au cas de recours au contrat dans la fonction publique explicite les différentes situations justifiant le recrutement d'agents contractuels.

**S'agissant de la fonction publique de l'État**, des modifications ont été apportées au décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique de l'État (décret n°2014-364 du 21 mars 2014 et décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014).

**Le décret n°2014-364 du 21 mars 2014** tire les conséquences des modifications introduites par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011. Il modifie le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat pour notamment :

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
- compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;
- clarifier les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogatoires en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

Par ailleurs, le Gouvernement a poursuivi la concertation avec les partenaires sociaux tout au long du premier trimestre 2014 dans la perspective de **modifier les dispositions de ce décret relatives à la rémunération et aux modalités de fin de contrat, comme l'y oblige l'article 49 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012**.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'article 49 de cette loi dispose que « *les décrets qui fixent les dispositions générales applicables aux agents non titulaires recrutés en application du présent titre prévoient également les motifs de licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.* »

Cette concertation a notamment conduit, conformément à la volonté du législateur, à clarifier et à inscrire dans **le décret du 3 novembre 2014**, les motifs de licenciement qui ont été progressivement admis par le juge, à en encadrer la procédure et à préciser la portée de l'obligation de reclassement qui pèse sur les employeurs.

Outre le licenciement pour insuffisance professionnelle, pour motif disciplinaire et pour inaptitude physique – auquel il est fait mention de manière directe ou indirecte dans le décret actuellement en vigueur - il est ainsi prévu d'inscrire dans ce texte les motifs de licenciement suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation de ce besoin, lorsque l'adaptation de l'agent à ce nouveau besoin n'est pas possible ;
- mais également le recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi occupé par l'agent contractuel.

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont modifiées afin de permettre de prendre en compte toute l'ancienneté acquise aux titres de différents contrats, quel que soit le fondement juridique de recrutement, et ce, y compris en cas d'interruption de fonction dès lors que celle-ci est inférieure à deux mois.

L'obligation de reclasser les agents contractuels est consacrée par ce texte qui en définit la portée et la procédure. Elle concerne les agents susceptibles d'être licenciés pour inaptitude physique, en cas de recrutement d'un agent titulaire, de suppression ou de transformation de l'emploi ou de refus par l'agent d'une modification d'une clause essentielle de son contrat.

La période d'essai, dont la durée n'était jusqu'à présent pas encadrée, est désormais fixée en fonction de la durée du contrat. Des précisions sont également apportées sur les fins de contrat liées à un non renouvellement de contrat à durée déterminée, qui conduisent par ailleurs à prendre compte, dans l'ancienneté acquise au titre de contrats antérieurs dans le calcul du délai de prévenance dès lors que les interruptions n'excèdent pas quatre mois.

Des garanties procédurales sont également octroyées aux personnes investies d'un mandat syndical, que ce soit lors du non renouvellement d'un contrat ou lors d'un licenciement.

Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 qui prévoit la fixation d'une doctrine sur l'évolution des rémunérations des contractuels, ainsi que des règles d'évolution périodique, le projet de décret comporte des dispositions permettant d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels.

### **III. AUTRES STATUTS**

#### **Les vacataires**

Il convient de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire. En effet, un certain nombre d'agents sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière<sup>2</sup>. Dans son rapport annuel de 1996, le Conseil d'État a ainsi rappelé que le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents. La jurisprudence de la Haute Assemblée précise en outre que le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

A contrario, un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative (CE, n°25248 du 24 avril 1981, Ministre du budget c/M.X). Cette catégorie regroupe un

<sup>2</sup> Dans cette hypothèse, la jurisprudence requalifie ces vacataires en agents contractuels : Tribunal des Conflits, n°3143 du 5 juillet 1999 ; CE, n°185343 du 28 juillet 1999.

nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise.

La notion de vacataire a été créée par la jurisprudence. Il s'agit d'un collaborateur du service public qui loue ses services pour une prestation bien déterminée.

Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire:

- Recrutement pour un besoin ponctuel : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps :
- Rémunération attachée à l'acte : autant d'actes, autant de vacations. La rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération.
- Spécificité de la fonction : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise. Pour recruter un vacataire, l'employeur public doit prendre un acte précisant :
  1. La mission de l'agent,
  2. La date et la durée de la vacation,
  3. La rémunération. Celle-ci est fixée librement par l'employeur public.

En outre, dès lors que le juge constate l'existence d'un lien de subordination, présentant une certaine continuité entre un agent et une administration, il tend à considérer l'agent comme un agent contractuel.<sup>3</sup>

Ainsi, n'a pas la qualité de vacataire mais d'agent contractuel de droit public :

- un agent qui dispense pendant 8 ans, 4 heures hebdomadaires d'enseignement du piano (CE, 15 janvier 1997, Commune d'Harfleur c/ M.B., req. n°141737)
- un agent chargé de l'animation dans un accueil de loisirs répond à un besoin permanent de la collectivité. Il ne peut pas être considéré comme vacataire (CE du 3 avril 1996, Commune de Rambouillet c/Mme M., req. n°115865).
- dans l'arrêt CE, 4 mai 2011, req. n°318644, le Conseil d'Etat revient sur les conditions dans lesquelles un contrat de vacataire peut être requalifié en contrat d'agent contractuel. Il en ressort, en substance, que des vacations équivalent, en réalité, à un emploi permanent lorsque les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent de la personne publique et lorsque celle-ci, en faisant appel de manière constante au même agent, a en fait instauré avec l'intéressé un lien contractuel qui présente les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi statutaire n°84-16 du 11 janvier 1984.

A l'opposé, a par exemple été reconnue la qualité de vacataire :

- à une personne employée pour effectuer ponctuellement, en fonction des besoins en personnel, des activités d'animation au centre de loisirs de la commune et des remplacements dans les cantines scolaires, selon des horaires et des périodes d'emploi variables (CAA Marseille, 18 mars 2008 n°05MA00991).
- à une personne intervenant en qualité de formatrice occasionnelle pour le compte du CNFPT, même si ses interventions ont porté sur une période de onze années (CAA Douai 2 déc. 2003 n°00DA00824).

<sup>3</sup> **CE n°185343 du 28 juillet 1999 Monsieur Lassablière** : médecin siégeant au sein de la commission médicale départementale du permis de conduire relevant de la préfecture de police considéré comme un agent non titulaire de l'Etat eu égard « aux conditions dans lesquelles ce praticien exerçait cette activité et au lien de subordination existant à l'égard de la collectivité qui faisait appel à ses services », ou **CAA de Paris n° 89PA00948 du 5 décembre 1989 Jodelet** : Un médecin-radiologue ayant assuré pendant plus de 13 ans des fonctions dans un dispensaire municipal, doit être regardé comme ayant occupé un emploi permanent et non comme un vacataire alors même que l'acte par lequel il avait été nommé mentionnait cette qualité et qu'il était rémunéré sur la base d'un nombre de vacations multiplié par un taux horaire et qu'il exerçait, parallèlement, une activité médicale à titre libéral. Dès lors l'intéressé a droit à l'indemnité de licenciement prévue au bénéfice des agents non titulaires des communes et de leurs établissements publics. **CE n°230011 du 26 mars 2003** La Haute Assemblée voit dans la durée du contrat (supérieur à un an) un indice du caractère non ponctuel de la relation des enquêteurs avec l'Etat. Ainsi, ils ne peuvent être écartés du bénéfice de l'application du décret du 17 janvier 1986 qui exclut de son champ d'application les seuls agents recrutés pour une tâche déterminée.

## DROITS STATUTAIRES A MALADIE

### Références

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;

L'article 2 du décret de 1986 fixe le régime applicable en matière de versement des prestations sociales et familiales. Il fixe le régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les risques sociaux ainsi que le régime applicable en matière de versement des prestations familiales. En effet, le service des prestations familiales dues aux agents contractuels de l'Etat en service en métropole, lorsqu'ils sont employés à temps complet ou pour une durée supérieure à un an, est assuré par les caisses d'allocations familiales<sup>4</sup>.

### **1 L'affiliation obligatoire de tous les agents contractuels pour la majorité des risques sociaux**

Pour les agents contractuels, deux régimes se superposent : le régime général de sécurité sociale ainsi que les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

Le décret du 17 janvier 1986 (le 1<sup>o</sup> de l'article 2) assujettit les agents contractuels de l'Etat au régime général de la Sécurité Sociale en ce qui concerne les risques maladie, maternité, invalidité, décès, et vieillesse ainsi que pour la couverture du congé de paternité. En matière de congé pour raison de santé, ce décret prévoit également, sous condition d'ancienneté, le maintien à plein traitement puis à demi traitement par l'employeur public, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. L'employeur n'est donc redevable que de la différence entre la rémunération due et le montant des indemnités journalières.

Par ailleurs, le 2<sup>o</sup> de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 rappelle que l'Etat assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses agents contractuels à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

Au terme de la protection statutaire, la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.

En matière de retraite, ils relèvent pour leur régime de base du régime général de sécurité sociale et pour leur régime complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales).

### **2 La protection statutaire**

#### **- Congé de maladie « ordinaire »**

<sup>4</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour l'ensemble des départements ministériels et depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour le ministère chargé de l'éducation nationale,

L'article 12 du décret indique que « *l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes* » :

Quatre mois de service :

- un mois à plein traitement ;
- un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement ;
- deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services :

- trois mois à plein traitement ;
- trois mois à demi-traitement ».

- Congé de grave maladie

#### **-Congé de grave maladie**

L'article 13 du décret précise que l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de service, 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 de trois ans (dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement). Il convient de noter que le décret du 21 mars 2014 a supprimé l'exigence de continuité qui était auparavant exigée.

#### **- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle**

Le régime de réparation en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle est précisé à l'article 14 du décret précité du 17 janvier 1986. Ils bénéficient, lorsqu'ils sont en activité, d'un congé pendant toute la durée d'incapacité de travail précédent soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant une période déterminée en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel, à savoir :

- pendant un mois, dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

#### **- Congé de maternité, paternité et adoption**

L'article 15 du décret indique que « *l'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement* ».

#### **- Le temps partiel thérapeutique**

Le 3° du 2 du décret du 17 janvier 1986 rappelle qu'étant affiliés au régime général de sécurité sociale, les agents contractuels bénéficient de plein droit du dispositif du temps partiel thérapeutique mis en place pour les salariés du secteur privé. Les agents contractuels désirant reprendre leur service à temps partiel thérapeutique, car remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le code de la sécurité sociale, doivent demander, d'une part, l'autorisation de travailler à temps partiel selon

les modalités prévues par le titre IX du décret du 17 janvier 1986 à leur administration et, d'autre part, le maintien des indemnités journalières à la caisse primaire d'assurance maladie dont ils relèvent, en lui transmettant un certificat médical mentionnant l'intérêt thérapeutique d'une reprise de travail à temps partiel.

### **- Maintien des primes**

**Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010** publié au Journal Officiel du 29 août 2010 dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, aux magistrats de l'ordre judiciaire relevant de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature et le cas échéant, **aux agents non titulaires relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat** est **maintenu dans les mêmes proportions** que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité

Le décret du 26 août 2010 est donc bien applicable **aux agents contractuels**.

## **3 Coordination entre traitement et prestations de la sécurité sociale**

### **3-1 Les grands principes**

#### **3-1-1 Le principe de la déduction des indemnités journalières du traitement**

Pour l'assurance contre la maladie, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale, qui leur octroie des prestations. Selon les principes fixés par le code de la sécurité sociale, le bénéfice de ces prestations est subordonné au respect de conditions d'affiliation et de cotisation au régime général.

Durant les congés de maladie, de grave maladie ou un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ces prestations doivent être combinées avec les sommes versées par la collectivité ou l'établissement au titre du maintien d'une rémunération statutaire.

La réglementation prévoit ainsi que les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale en matière de maladie, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle, ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du montant du traitement maintenu (alinéa 7 de l'art.2 du décret du 17 janvier 1986).

Compte tenu des difficultés rencontrées par de nombreux services gestionnaires pour mettre en œuvre le dispositif de déduction prévu à l'alinéa 6, le 7<sup>ème</sup> alinéa impose la communication par l'agent contractuel, à l'administration, du montant des prestations en espèces (indemnités journalières : IJ) ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les services gestionnaires sont en conséquence invités à rappeler à leurs agents contractuels les règles applicables en matière de rémunération des congés pour raison de santé (notamment que les prestations en espèces et les pensions de vieillesse versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux articles 12 à 15 du décret du 17 janvier 1986) et à les inciter à leur transmettre rapidement les décomptes des Indemnités journalières perçues.

#### **3-1-2 La réfaction du traitement versé par l'administration**

Le 8<sup>ème</sup> et dernier alinéa de l'article 2 précise que lorsqu'en application de l'article R 321-2 du code de la sécurité sociale, les prestations en espèces versées par le régime général sont diminuées, le

traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret de 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En effet, l'article D. 323-2 du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L. 321-2 et R. 321-2 du même code, « *le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %* ». Les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale venant en déduction des sommes allouées par l'administration, il n'apparaît pas équitable de lui faire supporter une charge accrue, le montant du traitement étant calculé sur la base de prestations réduites versées par le régime général en cas de retard par l'agent dans l'envoi des lettres d'interruption de travail.

## 3-2 Les prestations

### 3-2-1 Les prestations maladie

En cas de maladie n'ayant pas le caractère de maladie professionnelle, l'agent contractuel a droit, s'il remplit les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie, versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Celles-ci sont versées :

- durant les congés de maladie avec traitement,
- durant les congés de grave maladie,
- durant les congés sans traitement, que l'agent perçoive par ailleurs une rémunération ou non.

L'indemnité journalière, qui est accordée pour chaque jour ouvrable ou non, est versée à partir du quatrième jour de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours constituent en effet le « délai de carence ». Elle peut être servie pendant une période d'une durée maximale de trois ans ; il convient toutefois de distinguer :

- les maladies reconnues « affections de longue durée », au titre desquelles le versement des indemnités peut être continu sur la période de trois ans. Cette période est calculée de date à date pour chaque affection, sauf en cas d'interruption suivie d'une reprise du travail durant au moins un an, auquel cas un droit à trois ans d'indemnisation est à nouveau ouvert.
- les autres maladies, pour lesquelles l'agent ne peut recevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans (art. L. 323-1 et R. 323-1 code de sécurité sociale).

L'indemnité journalière est égale à une fraction du « gain journalier de base », lequel est calculé dans les conditions prévues à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière est égale (art. L. 323-4 et R. 323-5 code de sécurité sociale) :

- pour les agents ayant moins de trois enfants à charge : à la moitié du gain journalier
- pour les agents ayant au moins trois enfants à charge : à la moitié du gain journalier de base pour les 30 premiers jours, aux 2/3 du gain journalier à compter du 31ème jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail

### 3-2-2 Les prestations accident du travail et maladie professionnelle

- Indemnités journalières

L'agent contractuel perçoit, s'il remplit les conditions exigées, les indemnités journalières « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Le montant de ces prestations est calculé par rapport au « salaire journalier », lequel est déterminé selon les dispositions des articles R. 433-4 et suivants du code de la sécurité sociale.

Le versement commence le premier jour suivant l'arrêt de travail consécutif à l'accident, et dure pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès (art. L. 433-1 code de sécurité sociale).

#### - Rente d'invalidité

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est en incapacité permanente de travail si, à la fin de l'incapacité temporaire, elle garde des séquelles ne lui permettant pas de récupérer sa capacité de travail antérieure. La détermination du taux d'incapacité est fonction de la nature de l'infirmité, de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que de ses aptitudes et de sa qualification professionnelle.

Une rente d'invalidité est versée aux agents contractuels atteints, à la suite d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente d'au moins 10% (art. L. 434-1, L. 434-2, L 434-15, L 452-1 et R. 434-1 du code de sécurité sociale). En cas d'incapacité permanente inférieure à 10%, une indemnité est versée en une seule fois.

Ces prestations sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie. Le montant de la rente est égal au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité (art. L. 434-2 du code de sécurité sociale).

#### - Prestation d'invalidité

L'agent contractuel peut prétendre à une pension d'invalidité, prévue aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale et versée par la caisse primaire d'assurance maladie, s'il remplit, notamment les conditions suivantes :

- présenter une invalidité d'au moins 2/3 (art. L. 341-1 et R. 341-2 code de sécurité sociale)
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite (art. L. 341-15 code de sécurité sociale).

## 4 Contrôle médical

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires (art. 18 décret 17 janvier 1986).

En outre, dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

## 5 Situation de l'agent après un congé de maladie

### 5-1 Aptitude / Réemploi

A l'issue des congés pour raison de santé accordés en application du décret du 17 janvier 1986, l'agent contractuel est réembauché dans la mesure où il remplit toujours les conditions requises énumérées à l'article 3 du décret et où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation précédente. Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération (article 32 décret 17 janvier 1986). L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en

parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre<sup>5</sup>.

## 5-2 Cas de l'agent inapte au terme d'un congé

### 5-2-1 Inaptitude physique temporaire

Si au terme d'un congé, l'agent est temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut prétendre à aucun congé rémunéré, il est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire (art. 17 2<sup>e</sup> décret 17 janvier 1986).

L'inaptitude de l'agent contrôlé peut être contrôlée par un médecin agréé ; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé ; le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

Si l'agent est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 27 décret 17 janvier 1986).

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé (art. 17 décret 17 janvier 1986).

Si à l'issue du congé sans traitement, l'agent ne peut plus bénéficier d'aucun congé maladie, il convient de proposer aux agents dont l'inaptitude partielle a été constatée, une adaptation de leur poste de travail en vue de leur réemploi sur ce poste. En cas d'impossibilité, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à leur état de santé doit leur être proposé selon la même procédure que celle de l'inaptitude définitive prévue à l'article 17-3 du décret du 17 janvier 1986 (cf. point 7-5-2-2).

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, les dispositions réglementaires n'offrent d'autres solutions que le licenciement.

### 5-2-2 Reclassement pour inaptitude physique

#### - Les principes

Lorsque l'agent est physiquement définitivement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi. Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible. Dans sa décision n° 227 868 du 2 octobre 2002, le Conseil d'Etat a dégagé le principe général du droit selon lequel « *lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement.* ».

Ce principe dégagé par la jurisprudence a été expressément reconnu applicable aux agents non titulaires (CE, n°276863, 26 fév. 2007 ; CE, 17 mai 2013, n°355524). **Les nouvelles dispositions du 3<sup>e</sup> de l'article 17**, introduites par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 visent à organiser ce reclassement ainsi que l'obligation pour l'administration de licencier l'agent lorsque ce reclassement est impossible.

<sup>5</sup> CAA de Nantes n° 94 NT00159 du 21 février 1996 : En cas d'impossibilité de réemploi immédiat, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités chômage (CAA de Paris 23 juin 2005 n°01PA01214). Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant. Ce licenciement ouvre droit à des indemnités de licenciement et à la perception d'indemnités- chômage.

- L'inaptitude physique doit être constatée par le médecin agréé.
- Le reclassement de l'agent n'est possible que dans **un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel** et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents (article 17 3° du décret du 17 janvier 1986). Concernant la mise en œuvre du PGD d'un droit à reclassement avant tout licenciement, la jurisprudence<sup>6</sup> a en effet exclu explicitement le droit à reclassement dans des emplois autres que ceux que la loi autorise à pourvoir par un contractuel.

Il convient de noter que dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le contrat à durée indéterminée de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984), de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté.

- Par ailleurs, ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents **par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée** lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat (cf.17-3 a) du décret du 17 janvier 1986 et conformément à la jurisprudence administrative qui précise que le reclassement s'effectue « dans la limite des droits résultant du contrat initial »<sup>7</sup>.
- 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 dans son administration (article 17-3 du décret du 17 janvier 1986). En revanche, un refus de l'agent d'être reclassé sur un poste conforme aux recommandations médicales autorise son licenciement (CAA de Nancy, n°02NC00864, 3 mars 2005).
- L'offre de reclassement concerne les emplois **des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.**

L'efficacité du dispositif de reclassement dépend en effet tout particulièrement de la responsabilisation des employeurs.

Dans ce cadre, l'autorité ayant reçu compétence pour recruter l'agent contractuel doit chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi au sein de ses différents services (CAA de Nancy n° 04NC00114 du 6 avril 2006 et CE n° 227 868 du 2 octobre 2002). Le juge a également rappelé que l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme (CAA Paris, n°10PA05079, 2 avril 2013).

- L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.
- En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.
- ***La procédure (cf. annexe )***

---

<sup>6</sup> CAA de Nancy, n°04NC00114 du 6 avril 2006.

<sup>7</sup> CE, n°283256 du 31 décembre 2008.

- Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à **un entretien préalable** selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la **consultation de la commission consultative paritaire** prévue à l'article 1-2, elle lui notifie **sa décision par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il convient de rappeler que les représentants syndicaux mentionnés à l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986 bénéficient d'une protection particulière. Conformément à cet article, la consultation de la CCP doit en effet intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent.

- Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de **la durée du préavis** prévu à l'article 46.

- Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 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 dans l'hypothèse de reclassement pour inaptitude physique.** En effet, son état de santé peut ne pas lui permettre d'exercer ses fonctions. Il convient de rappeler qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être versée dans cette hypothèse.

- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en **congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale **de trois mois** dans l'attente d'un reclassement.

- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, **l'agent bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L.5424-1 du code du travail**.

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

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

- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

- L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen (CE, n°328049, 11 juillet 2011). L'administration n'est pas tenue de proposer un reclassement impossible si l'agent est définitivement inapte à tout emploi (CAA Marseille, 27 novembre 2007, n°06MA00218).

## 6 Dispositions communes à l'ensemble des congés

L'article 27 du décret du 17 janvier 1986 précise qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée. Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

## 7. ANCIENNETE, CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

Un certain nombre de droits susceptibles d'être reconnus aux agents contractuels sont soumis à des règles d'ancienneté et d'activité dont il convient de préciser le sens. L'ancienneté s'entend comme la durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration. Le titre VII du décret du 17 janvier 1986 a été revu dans son architecture et dans son contenu par le décret du 21 mars 2014.

### 7.1. Décompte de l'ancienneté pour l'octroi de certains congés

#### 7.1.1 Prise en compte de certains congés dans le calcul de l'ancienneté

L'article 28 réorganise les conditions dans lesquelles l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés prévus par le décret du 17 janvier 1986.

- Le I vise à déterminer comment ces congés sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des **droits à congés prévus aux titres III (congés annuels), IV (congé pour raison de santé) et V (congés non rémunérés pour raison familiales ou personnelles) et au travail à temps partiel**. Par rapport au droit antérieur, certains congés du titre V et VI sont pris en compte dans la mesure où les agents bénéficiaires de ces congés sont réputés être en activité (cf. article 19 ter (congé pour solidarité familiale), art 20 bis (congé de présence parentale), 26 (congé pour obligations du service national actif) ou dans la mesure où ces congés ont une durée extrêmement courte (congé prévu à l'article 21 correspondant au congé pour raison de famille)).

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- congé annuel ;
- congé pour formation syndicale, congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation ;
- congé de maladie « ordinaire » rémunéré ;
- congé de grave maladie ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour raison de famille ;
- congé pour obligations du service national actif.

Les autres congés dont peuvent bénéficier les agents contractuels ne font pas acquérir d'ancienneté, l'intéressé retrouvant lors de sa reprise de fonction celle qu'il avait acquise avant son départ en congé.

#### 7.1.2 Conservation de l'ancienneté en cas de changements de contrats

Jusqu'à présent, le décret du 17 janvier 1986 définissait les modalités de calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés, en distinguant les situations selon le fondement juridique du recrutement. Désormais l'ancienneté acquise est décomptée sur différents emplois pour l'ouverture des droits à congés dans des conditions suivantes :

- les agents recrutés **sur emplois permanents**: toute l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V. Dans cette hypothèse, un agent recruté initialement pour faire face à un remplacement sur un emploi permanent, verra la totalité de son ancienneté agrégée s'il est par la suite recruté par le même employeur sur un emploi permanent.
- s'agissant des agents recrutés pour répondre à **des besoins temporaires**, l'ancienneté acquise **aujourd'hui** est conservée, dans l'hypothèse où il aurait été recruté sur une

succession de besoins temporaires, pour l'ouverture de certains droits à congé (congé maternité, maladie « ordinaire », accident du travail/ maladie professionnelle).

Dans tous les cas, l'ancienneté antérieurement acquise pour l'ouverture des droits à congés serait prise en compte dès lors que l'interruption ne serait pas supérieure à quatre mois.

## **8. Evolution de la jurisprudence et des textes : articulation congé annuel/congé maladie/congé maternité/RTT**

- Jusqu'à présent, les agents bénéficiant **d'un arrêté de maladie** (voire en congés de longue maladie ou de longue durée) continuaient de bénéficier de leurs droits à congés annuels mais ne pouvaient les reporter au-delà de la période fixée par le chef de service. Or, un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu le droit au report des CA non pris du fait d'un arrêt maladie y compris au-delà de la période de report autorisée (CJCE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 et 520/06).

- Par ailleurs, à l'occasion de l'arrêt du CE n°349896, 26 novembre 2012, Mme Marie-Josée A, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu du droit communautaire, l'enseignante en congé de maternité a le droit de demander le report de ses congés annuels. Le Conseil d'Etat relève toutefois que ce report ne peut être demandé que si l'enseignante qui était **en congé de maternité** n'a pas pu exercer son droit à congé à un autre moment (*Eu égard aux nécessités du service public de l'éducation, une enseignante ne peut exercer son droit à un congé annuel, d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, que pendant les périodes de vacance des classes, dont les dates sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation. Dès lors, si, conformément au droit de l'Union européenne, elle a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédent ou suivant la période de son congé de maternité*).

- En outre, l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 dispose que « *la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail* ».

## PROTECTION STATUTAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES

Droits statutaires des non titulaires		
	Ancienneté	Droits
<b>Congé ordinaire de maladie</b>	< 4 mois	Aucun droit rémunéré
	≥ 4 mois et < 2 ans	un mois (30 jours) plein traitement un mois (30 jours) demi-traitement
	≥ 2 ans et < 3 ans	deux mois (60 jours) plein traitement deux mois demi-traitement
	≥ 3 ans	trois mois (90 jours) plein traitement trois mois (90 jours) demi-traitement
<b>Congé de grave maladie</b>		
	> 3 ans	1 an (360 jours) plein traitement deux ans (720) jours demi-traitement
<b>Congé pour accident du travail (AT) ou maladie professionnelle</b>	dès l'entrée en fonction	1 mois (30 jours) plein traitement
	> 1 an	deux mois (60) jours plein traitement
	> 3 ans	trois mois (90) jours plein traitement
<b>Congé de maternité, d'adoption ou de paternité</b>		
	≥ 6 mois	plein traitement pendant la durée du congé légal fixé par la SS

# LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

## 1. Références, définition et conditions d'octroi

Références : articles 12, 16, 28, 32 du décret n° 86-83 du 17 février 1986, articles L 321-1, L 321-2, L 323-1, L 323-4, L 242-1 et R 313-3, R 313-12, R 321-2, R 323-1, R 323-5, R 323-8, R 323-9 du code de la sécurité sociale.

L'agent est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, il souffre d'une maladie dûment constatée médicalement.

### - Transmission d'un arrêt de travail

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit fournir obligatoirement à son employeur un certificat médical d'un médecin (articles D 331-1 et D 331-2 du code de la sécurité sociale) dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Cette condition d'envoi du certificat médical s'applique aussi bien au certificat médical initial qu'aux prolongations. Un certificat médical initial est suivi d'un certificat médical de prolongation si l'agent ne reprend pas son travail.

L'agent envoie à son employeur uniquement le volet n°3 du certificat (circulaire FPA n° 2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires). Les volets 1 et 2 sont transmis à la sécurité sociale.

### - Délai de transmission

Si l'agent ne respecte pas ce délai, la Caisse d'Assurance Maladie signalera le retard constaté et informera l'agent de la conséquence sur le versement des indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la prescription de cet arrêt tardif.

## 2 . La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire

Les agents contractuels bénéficient d'une protection sociale et statutaire.

### a) Une protection sociale

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie verse à l'agent des indemnités journalières dès lors qu'il remplit les conditions d'octroi.

#### - Les prestations en nature

L'agent relève de la CPAM pour les prestations en nature (remboursement des soins). L'ouverture du droit est subordonnée à certaines conditions de travail ou de cotisations.

Le droit est ouvert pour une durée de deux ans suivant la période de référence au cours de laquelle les conditions d'activité professionnelle sont remplies. Si l'assuré justifie :

- soit avoir effectué au moins 60 heures de travail salarié ou assimilé, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le montant du SMIC horaire pendant 1 mois civil ou 30 jours ;
- soit avoir effectué au moins 120 heures de travail salarié ou assimilé ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 120 fois le montant du SMIC horaire pendant 3 mois civils ou un trimestre ;
- soit avoir effectué au moins 400 heures de travail salarié ou assimilé ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 400 fois le montant du SMIC horaire pendant une année civile.

#### - Les prestations en espèces

Les prestations en espèces ou indemnités journalières compensent une perte de revenu des agents contraints de cesser provisoirement leur travail pour cause de maladie.

Le droit aux prestations en espèces est ouvert :

- **Pendant les 6 premiers mois d'arrêt de travail** : aucune condition d'immatriculation n'est requise. Pour prétendre aux prestations en espèces, l'assuré doit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours de 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail.
- **Au-delà du 6e mois consécutif d'arrêt de travail** : la durée d'immatriculation est d'au moins 12 mois à la date de l'arrêt de travail. Pour avoir droit aux indemnités journalières, l'assuré doit avoir effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées à partir du 4e jour d'arrêt de travail et ce pour une durée totale maximale de 3 années (délai de carence 3 jours). L'assuré ne peut percevoir, au titre d'une ou plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières pour une même période quelconque de 3 ans (articles L 323-1 et R 323-1 du code de la sécurité sociale). Ce droit s'apprécie pour chaque arrêt de travail. La caisse primaire détermine la période de 3 ans précédant l'arrêt de travail de date à date. Ainsi, la période de référence évolue au fur et à mesure que la durée de l'arrêt se prolonge. Le droit peut être recouvré au cours d'une même période d'arrêt dès lors que les 360 jours indemnisés ne sont plus atteints.

Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour de la semaine ouvrable ou non. Les indemnités journalières de référence sont calculées selon les modalités définies à l'article L 323-4 du code de la sécurité sociale. Ce calcul est fondé sur la détermination du gain journalier qui représente 1/91,25e du montant des 3 dernières paies à la date de l'interruption de travail lorsque l'agent est rémunéré mensuellement. En cas de travail discontinu ou saisonnier, il sera retenu les salaires des 12 mois précédant l'arrêt.

La rémunération prise en compte est celle servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

L'article R 323-5 du code de la sécurité sociale dispose que le montant de l'indemnité journalière versée correspond à la moitié du gain journalier ainsi déterminé. L'article R 323-5 du code de la sécurité sociale prévoit que la majoration du montant de l'indemnité journalière en faveur des assurés ayant au moins 3 enfants à charge (article R 313-12) n'intervient qu'à compter du 31e jour suivant le point de départ de l'incapacité de travail et porte ainsi la fraction applicable au gain journalier de la moitié au deux tiers.

Les indemnités journalières ne peuvent pas dépasser un certain montant.

Exemple de calcul d'indemnités journalières

Salaire brut : 2000 euros par mois – pas d'enfant.

6000 euros (montant des 3 dernières paies) :  $91,25 = 65,75$  euros

Montant IJ =  $65,75 : 2 = 32,88$  euros

Montant IJ ne peut pas dépasser une fraction du plafond annuel de la SS.

#### **b) Une protection statutaire par l'employeur**

Les indemnités journalières auxquelles peut prétendre l'agent contractuel, en application des articles L 323-1 et R 323-1 du code de la sécurité sociale, ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité. Les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé de maladie (article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) par l'administration.

Le cumul de l'intégralité du traitement et des indemnités journalières est illégal sachant que la rémunération à laquelle peut prétendre un agent du régime général placé en congé pour indisponibilité physique ne peut excéder le montant de son traitement d'activité (CAA Paris n° 99PA03643 du 19 avril 2001, Ministère de l'Education Nationale c/Mme Jeune).

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations reçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées.

L'employeur verse une rémunération à l'agent en plein traitement ou demi-traitement pendant une période limitée.

L'employeur doit vérifier l'ancienneté de l'agent en arrêt de maladie et assurer le versement du traitement de l'agent selon certaines conditions.

L'agent contractuel bénéficie d'un congé de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de services discontinus de 300 jours de services effectifs dans les limites suivantes :

- Moins de 4 mois de services, l'agent ne percevra que les indemnités journalières de la sécurité sociale s'il remplit les conditions pour y prétendre. Pour l'administration, il sera placé en congé sans traitement du fait de son ancienneté insuffisante (*article 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

- Après 4 mois de services, l'employeur verse un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement (2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge à compter du 31e jour d'arrêt consécutif).
- Après 2 ans de services, l'employeur verse deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement (2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge à compter du 31e jour d'arrêt consécutif).
- Après 3 ans de services, l'employeur verse trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement (2/3 si l'agent a 3 enfants ou plus à charge à compter du 31e jour d'arrêt consécutif).

# LE CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

## 1. Références, définition et conditions d'octroi

Références : articles 2, 14 décret n°86-83 du 17 janvier 1986, articles L 242-1, L 321-1, L 323-1, L 371-5, L 411-1, L 411-2, L 431-1, L 433-1, L 443-2, L 443-5, R 323-1, R 433-1, R 433-5, R 433-8, R 441-2, R 441-3, R 441-4, R 441-10, R 441-14, R 443-2 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est accordé à un agent qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou quelques lieux que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

Trois conditions complètent ces règles :

- une action soudaine provoquant une ou plusieurs lésions ;
- l'accident survenant au temps et lieu de travail ;
- un rapport de cause à effet existant entre l'accident et les lésions.

Est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu au travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre :

- la résidence et le lieu de travail (résidence principale, secondaire, présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'agent se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial) ;
- le lieu de prise des repas doit être habituel ;
- l'itinéraire doit être le plus court, le plus commode ou logique ;
- l'interruption ne doit pas être provoquée par l'intérêt personnel mais doit être justifiée pour l'accomplissement des actes de la vie courante.

Le trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire par un co-voiturage régulier.

## 2. La déclaration de l'accident du travail

L'employé doit prévenir ou faire prévenir immédiatement son employeur et préciser l'identité du ou des témoins au plus tard dans les 24 heures (article R 441-2 du code de la sécurité sociale).

L'employeur remplit la déclaration d'accident du travail et la transmet par lettre recommandée avec accusé de réception à la Caisse primaire dans les 48 heures par rapport à la date à laquelle la collectivité en a eu connaissance (article R 441-3 du code de la sécurité sociale). Le délai de 48 heures ne comprend pas les dimanches et jours fériés (article R 441-3 du code de la sécurité sociale).

En cas de carence de l'employeur, l'agent dispose d'un délai maximum de 2 ans à compter du jour de l'accident pour effectuer la déclaration à la caisse (article L 441-2 du code de la sécurité sociale).

La caisse dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle la CPAM a reçu d'une part la déclaration d'accident et d'autre part le certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident (article R 441-10 du code de la sécurité sociale). A l'issue de ce délai, en l'absence de décision de la caisse, il y a décision de reconnaissance implicite. Mais ce délai peut être prolongé à titre exceptionnel, dans la limite de 2 mois (article R 441-14 du code de la sécurité sociale). La délivrance des feuilles d'accident ne vaut pas reconnaissance de l'imputabilité. Si le caractère professionnel n'est pas reconnu, la caisse doit en informer l'assuré et son employeur.

L'employeur doit remettre immédiatement une feuille d'accident du travail à l'agent, même s'il a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident. Il lui est possible de faire connaître ses observations par courrier annexe. La feuille d'accident permet à l'agent de se faire soigner sans faire l'avance des frais sur la base du tarif Sécurité Sociale. L'employeur établit l'attestation de salaire. Cette attestation permet de calculer l'indemnité journalière (article R 441-4 du code de la sécurité sociale).

Le médecin doit établir un imprimé qui sert pour le certificat initial décrivant les blessures et leurs conséquences, le certificat de prolongation des soins ou d'arrêt de travail et le certificat final qui indique les séquelles éventuelles de l'accident (les volets 1 et 2 sont adressés à la Caisse primaire, le volet 3 est conservé par l'employé, le volet 4 est adressé par l'agent à son employeur).

Les soins peuvent être prolongés ou prescrits après la date de consolidation lorsqu'ils sont imputables à l'accident du travail (article L 431-1 du code de la sécurité sociale, circulaire DSS/AT/2000-178 du 31 mars 2000). Pour qu'il y ait rechute (article L 443-2 du code de la sécurité sociale), il est nécessaire qu'un lien de causalité existe entre l'accident et les troubles postérieurs (aggravation de la lésion).

Après la consolidation ou la guérison apparente de l'état de l'agent, une rechute peut entraîner une nouvelle incapacité de travail. Le médecin établit le certificat médical de rechute mentionnant la date de l'accident initial. Après examen médical, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie fera savoir à l'agent si la rechute est reconnue comme suite de l'accident. Les indemnités journalières sont calculées sur le salaire perçu avant la rechute. Elles ne peuvent être inférieures à celles versées au cours de l'arrêt initial (articles L 443-2, R 443-2).

Le congé pour accident de travail est attribué, par la CPAM, sans limitation de durée. Un contrôle du médecin conseil ou un arrêt final du médecin traitant pourra mettre fin à ce congé.

Le médecin de prévention et le comité technique sont informés.

La commission de réforme n'est pas compétente pour l'étude des dossiers des contractuels.

### **3. La rémunération pendant le congé pour accident du travail**

L'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure (pas d'amélioration ni d'aggravation) ou le décès.

Les agents contractuels bénéficient d'une protection sociale et statutaire.

Article 2 2°du décret du 17 janvier 1986 : « **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'administration 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 ».*

#### **– Les prestations en nature**

Aucune condition d'octroi n'est exigée.

#### **– Les prestations en espèces**

#### **Article 14 décret du 17 janvier 1986**

*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 précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.*

*Dans cette situation, nonobstant les dispositions de l'article L. 433-2 du livre IV du code de la sécurité sociale, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :*

*-pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;*

-pendant deux mois après deux ans de services ;

-pendant trois mois après trois ans de services.

*A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :*

*-soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;*

*-soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.*

### **a) Une protection sociale**

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou l'administration verse à l'agent des indemnités journalières. Aucune condition de durée de travail ou d'immatriculation n'est requise. L'agent a droit au versement d'une indemnité journalière pendant toute la durée de son incapacité jusqu'à sa guérison ou la consolidation de sa blessure. L'indemnité est due à partir du lendemain du jour de l'accident sans distinction entre les jours ouvrables ou non ouvrables (article L 433-1 2ème et 3ème alinéas, R 433-1 du code de la sécurité sociale).

L'indemnité journalière varie en fonction de la durée d'incapacité. Elle est majorée à compter du 29e jour d'arrêt. Elle est calculée en pourcentage du salaire journalier de base (article R 433-5 du code de la sécurité sociale). Le salaire journalier de base est le salaire brut du mois précédent l'arrêt divisé par 30,42 si la périodicité de la paie est mensuelle. En cas de travail discontinu, il est égal aux salaires bruts des 12 mois précédent l'arrêt divisé par 360. Le salaire journalier de base ne peut pas être supérieur à 0,834 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Le gain journalier net est égal à 60% du salaire journalier de base les 28 premiers jours consécutifs et à 80% à compter du 29e jour d'arrêt de travail consécutif. Le salaire journalier de base plafonné ne peut pas dépasser le gain journalier net perçu par la victime avant l'arrêt. Le gain journalier net est égal au salaire de référence diminué des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle ainsi que la CSG (article R 433-5 du code de la sécurité sociale). La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur (article L 433-1 du code de la sécurité sociale).

### **b) Une protection statutaire par l'employeur**

L'employeur verse une rémunération à l'agent en plein traitement pendant une période limitée. L'agent a droit à :

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

L'agent conserve la totalité de son supplément familial, de l'indemnité de résidence.

A l'issue de la période rémunérée à plein traitement, l'agent pour lequel il n'y a pas guérison complète ou consolidation demeure en congé pour accident sans maintien de traitement par l'administration. Il ne perçoit plus que les seules prestations servies par le régime général de sécurité sociale ou par l'administration selon les cas.

# LE CONGÉ MATERNITÉ

## 1. Références, définition et conditions d'octroi

Références : articles 15 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles L 242-1, L 313-3, L321-1, L 331-3 à L 331-6, L 332-2, R 313-3, R 313-4, R 323-1, R 323-11, R 331-2, R 331-5, R 331-6 du code de sécurité sociale, L 1225-29 du code du travail..

Après 6 mois de services (continus ou discontinus), l'agent a droit à un congé de maternité avec plein traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale (déclaration de la grossesse à la sécurité sociale dans les 14 premières semaines de la grossesse). En l'absence d'ancienneté suffisante, l'agent est placé en congé sans traitement et perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

La constatation doit être effectuée avant la fin du 3e mois de la grossesse et la déclaration doit être adressée à l'employeur avant la fin du 4e mois de grossesse.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue. Une rémunération à temps plein est à nouveau octroyée.

L'agent placé en congé de droit pour motifs familiaux ou en congé parental et qui demande le bénéfice de l'assurance maternité au cours de la période de maintien des droits prévus à l'article L 161-8 du code de la sécurité sociale, ne peut prétendre au bénéfice du congé maternité mais a droit au versement des prestations en espèces par son administration. L'agent peut solliciter sa réintroduction avant l'expiration de la période en cours.

Par ailleurs, une période d'interdiction légale d'emploi, fixée à 8 semaines (2 semaines avant la date présumée d'accouchement et 6 semaines après la date de l'accouchement) est imposée par l'article L.1225-29 du code du travail. Les 2 semaines supplémentaires pour grossesse pathologique ne sont pas prises en compte pour atteindre ces durées minimums. Si aucune demande de mise en congé de maternité n'a été adressée par l'agent, la collectivité doit le placer d'office en congé de maternité pendant cette période.

La reprise de travail ne peut pas intervenir avant l'expiration d'une période de 6 semaines après la naissance.

Un aménagement temporaire du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions peut être recommandé par le médecin de prévention.

Des autorisations d'absence (examens médicaux obligatoires, séances préparatoires à l'accouchement sans douleur) et des aménagements d'horaires peuvent être accordés sur avis du médecin de prévention (demande de l'agent, prise en compte des nécessités de service). Les facilités sont accordées à partir du début du 3<sup>e</sup> mois dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables, ni cumulables.

La durée du congé varie selon qu'il s'agit d'une seule naissance, avec dans ce cas, une différence entre la naissance du premier ou du deuxième enfant et la naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur ou de naissances multiples.

Des reports possibles du congé prénatal sur le congé postnatal ou l'augmentation du congé prénatal avec réduction correspondante du congé postnatal sont également prévus, de même que des congés supplémentaires peuvent être accordés pour raisons pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches. La période de repos prénatal peut être reportée sur le congé postnatal sur demande de l'intéressée et après avis du médecin qui suit la grossesse. La durée du congé prénatal ne doit cependant pas être inférieure à 3 semaines.

Les congés supplémentaires sont accordés sur présentation d'un certificat médical. Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité au regard des droits à l'avancement et des droits à retraite IRCANTEC.

L'administration place l'agent en congé de maternité pendant les 2 semaines pour grossesse pathologiques et 4 semaines pour couches pathologiques. Par contre la sécurité sociale, rembourse les indemnités journalières au titre de la maternité pour les 2 semaines de grossesse pathologiques (article R 331-6 du code de la sécurité sociale) et en maladie pour les 4 semaines de couches pathologiques (articles L 332-2 et R 331-2 du code de la sécurité sociale).

En cas d'accouchement prématuré, la période non utilisée s'ajoutera au congé postnatal. Pour un accouchement retardé, la période comprise entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci s'ajoute au congé postnatal. La période postnatal débute le jour de l'accouchement. Les congés supplémentaires sont accordés sur présentation d'un certificat médical. Lorsque la naissance a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement, la période entre la naissance et les 6 semaines rallonge la durée du congé de maternité. Si l'enfant est hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant (article L 331-5 du code de la sécurité sociale). La période de congé reportée prend impérativement effet à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

Si la grossesse survient au moment d'un congé de maladie, le congé de maladie ordinaire et le congé de grave maladie sont interrompus.

Le réemploi à l'issue d'un congé de maternité est subordonné aux nécessités de service (article 32 du décret n° 86-83 du 17 février 1986). Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les agents en contrat à durée déterminée, le réemploi est prononcé pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

## 2. La rémunération pendant le congé maternité

Les agents contractuels bénéficient d'une protection sociale et statutaire.

### a) Une protection sociale

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie verse à l'agent des prestations en nature et des prestations en espèces dès lors qu'il remplit les conditions d'octroi.

#### – Les prestations en nature

L'agent relève de la CPAM pour les prestations en nature (remboursement des soins). L'ouverture du droit est subordonnée à certaines conditions de travail ou de cotisations.

Le droit est ouvert si l'assuré justifie :

- soit avoir effectué au moins 60 heures de travail salarié ou assimilé, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le montant du SMIC horaire pendant 1 mois civil ou 30 jours ;
- soit avoir effectué au moins 120 heures de travail salarié ou assimilé ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 120 fois le montant du SMIC horaire pendant 3 mois civils ou un trimestre ;
- soit avoir effectué au moins 400 heures de travail salarié ou assimilé ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 400 fois le montant du SMIC horaire pendant une année civile.

#### – Les prestations en espèces

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie verse à l'agent des indemnités journalières dès lors qu'il remplit les conditions d'octroi. L'assurée doit en outre justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement.

Les conditions d'ouverture des droits, appréciées à la date du début de grossesse ou du début du repos prénatal, sont les suivantes :

- soit de 200 heures de travail au cours des 3 mois civils précédant la date de début de grossesse ou de congé prénatal ;  
ou
- avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant la date de début de grossesse ou de congé prénatal.

L'indemnisation débute à compter de la date de cessation effective du travail sans délai de carence.

Pour les indemnités prénales, le point de départ est déterminé en fonction de la date présumée de l'accouchement fixée par le médecin. Les indemnités postnales sont versées à compter du jour de la naissance.

Le montant de l'indemnité journalière de repos est égal au gain net journalier de base. Celui-ci se calcule en divisant les salaires bruts (déduction faite d'un forfait représentatif des cotisations et contributions salariales) des 3 derniers mois, divisé par 91,25. Le montant de l'indemnité journalière de repos en maternité est égal à ce montant dans la limite d'un montant minimum et d'un montant maximum. Le montant ne peut être inférieur à un montant fixé par arrêté ministériel (article R 331-5 3° du code de la sécurité sociale). Le montant ne peut être supérieur au montant calculé d'après le plafond de sécurité sociale diminué du taux forfaitaire de cotisations (article R331-5 1° et 2° du code de la sécurité sociale).

### **b) Une protection statutaire par l'employeur**

Les indemnités journalières auxquelles peut prétendre l'agent contractuel, en application des articles L 323-1 et R 323-1 du code de la sécurité sociale, ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité. Les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé maternité

## **3 LA PROTECTION LIÉE À LA GROSSESSE**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve (art. 49 décret 17 janvier 1986) :

- en état de grossesse médicalement constatée
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

L'agent qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressée durant la période de protection alors même que le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration est illégale (CE, n°158347, 9 juil. 1997 : « *Le principe général dont s'inspire l'article L.122-25 du code du travail, selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de quatorze semaines suivant l'accouchement, s'applique aux femmes employées dans les services publics, lorsqu'aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose, et a pour effet d'interdire toute notification de licenciement à un agent féminin pendant sa grossesse et les quatorze semaines suivant l'accouchement, alors même que ce licenciement ne prendrait effet qu'après l'expiration de cette période. Une décision de licenciement prononcée pour le seul motif que la salariée était en état de grossesse, alors qu'aucune nécessité propre au service ne le justifiait, et même si ce licenciement ne devait prendre effet qu'à l'issue du congé de maternité de l'intéressée, est illégale et constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement employeur à l'égard de l'agent ».* »).

L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection (CJCE 11 oct. 2007 n°C-460/06<sup>8</sup>).

<sup>8</sup> L'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période.

*Dérogations :*

*La protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme (art.49 alinéa 3 décret 17 janvier 1986).*

L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique donc pas à un non renouvellement de contrat de travail, à l'expiration de celui-ci (CE, 10 mai 1985, n°5092).

L'absence de droit au renouvellement du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité (CAA Nantes 15 oct. 1998 n°95NT00008<sup>9</sup>) ou en congé de maladie (CAA Marseille 22 juin 2004, n°00MA01970) à la date de fin de contrat initialement prévue. En application de l'article 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, « *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* ».

---

<sup>9</sup> « *Considérant, en deuxième lieu, que si un principe général du droit s'oppose au licenciement d'un agent en état de grossesse, ce principe ne fait pas obstacle à l'absence de renouvellement d'un contrat à durée déterminée à l'expiration de celui-ci, alors même que l'agent concerné se trouve en cet état* » ;

## LE NON RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

**1. Le principe d'un recrutement préalable en CDD a été maintenu par la loi du 12 mars 2012**, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires, notamment lorsque le recours au contrat est justifié par les besoins du service. C'est la réaffirmation du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires qui a conduit à privilégier un recrutement en CDD, dont le renouvellement est conditionné à une nouvelle impossibilité au terme du contrat de pourvoir l'emploi par un titulaire.

Par ailleurs, les lois statutaires permettent le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des besoins temporaires de remplacement ou de vacance temporaire d'emploi par contrat à durée déterminée qui n'ont pas vocation à être renouvelés, lorsque le besoin, par définition temporaire, qui a justifié ce recrutement, a disparu (retour de l'agent remplacé, ou recrutement d'un fonctionnaire mettant fin à la vacance d'emploi...)

Le statut général des fonctionnaires encadre les conditions de conclusion d'un contrat à durée déterminée : il impose l'établissement d'un contrat écrit, dont il encadre la durée maximale ainsi que les conditions de son renouvellement qui doit faire l'objet d'une décision expresse.

Parce que le contrat à durée déterminée comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat.<sup>10</sup> La décision de non renouvellement de contrat n'a donc pas être formellement motivée.<sup>11</sup>

**L'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier notamment en cas de contentieux d'un motif de non renouvellement.**

### 2. L'entretien préalable

**Aux termes de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986**, les décisions de renouvellement ou non de contrat ne font pas l'objet systématiquement d'un entretien préalable ;

Conséquence du non respect de l'obligation de l'entretien préalable :

Dans une décision n°355 509 du 26 avril 2013, le CE précise que :

1/ « l'obligation d'un entretien préalable ne constitue pas pour l'agent, eu égard à la situation juridique de fin de contrat sans droit au renouvellement de celui-ci, une garantie dont la privation serait de nature par elle-même à entraîner l'annulation de la décision de non renouvellement »

2/ « **Considérant qu'une irrégularité** affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'elle a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'elle a privé les intéressés d'une garantie, [...]faute de rechercher, pour se prononcer sur la légalité de la décision de ne pas renouveler le contrat, si le défaut d'entretien préalable avait été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ».

<sup>10</sup> CE n° n° 17932 du 23 janvier 1981 ; CE n° 82837 du 5 septembre 1990 ; CE n° 77 600 du 10 avril 1991

<sup>11</sup> CE n° 304 995 du 23 février 2009 « Mouterlos » : « *Considérant, en premier lieu, qu'un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce contrat est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude professionnelle de l'agent et, de manière générale, sur sa manière de servir et se trouve ainsi prise en considération de la personne, elle n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - ni au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier, ni au nombre de celles qui doivent être motivées en application des dispositions de la loi du 11 janvier 1979* »

**Aux termes de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986**, l'administration est tenue d'informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat selon des délais de prévenance ainsi fixés :

Article 45 [En savoir plus sur cet article...](#)

- Modifié par [DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 9](#)

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

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

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

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées 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.

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

**Le juge considère que le non respect du délai de prévenance n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut engager la responsabilité de l'administration.**<sup>12</sup>

De même, lorsque l'employeur propose de renouveler le contrat tout en lui apportant des modifications substantielles, qu'il justifie valablement, le refus de renouvellement opposé par l'agent, sans motif légitime, est assimilé à une privation volontaire d'emploi (CAA Paris 31 déc. 2004 n°01PA00502).

Ne constitue pas non plus un motif légitime de refus le déménagement à dix kilomètres de son lieu de travail de l'agent qui, alors qu'il allègue l'impossibilité de se rendre sur ledit lieu de travail selon ses horaires, n'a ni sollicité un changement d'horaires ou de service, ni recherché d'autres possibilités de transport (CAA Douai 9 oct. 2008 n°07DA00366).

---

<sup>12</sup> Considérant de principe CE n° 109722 du 12 février 1993 ; pour des exemples de condamnation au titre du préjudice causé par le non respect du délai cf CAA Versailles n°4VE00895 du 10/11/2005 ou CAA Marseille n° 99MA00278 du 03/04/2001 ; *a contrario* pour un exemple de rejet de l'indemnisation du préjudice CAA Nancy n° 06NC01549 du 14/06/2007

## MEDECINS DE PREVENTION

*Textes de référence :*

- décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique
- circulaire NOR : MFPF1122325C du 9 août 2011du 9 août 2011, d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les services de médecine de prévention au sein de la fonction publique de l'Etat visent à prévenir l'altération de l'état de santé des agents par l'organisation d'une surveillance médicale et par l'expertise des conditions d'hygiène et de sécurité.

Le médecin de prévention est chargé d'apprécier la compatibilité des conditions de travail liées au poste de travail occupé par l'agent avec son état de santé. Il est également chargé de prévenir les risques professionnels en milieu du travail.

Pour satisfaire ces obligations, l'Etat-employeur et les établissements publics concernés peuvent recourir à deux possibilités :

- la création de services de médecine de prévention au sein de l'administration que ceux-ci soient propres ou commun aux services administratifs de l'Etat ;
- le recours par conventionnement à des services de santé au travail du secteur privé après avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Dans le contexte européen actuel de développement de la pluridisciplinarité en matière d'action de prévention, la médecine de prévention est certainement appelée à voir son action se développer et devrait jouer un rôle important dans le domaine des conditions de travail, notamment de l'amélioration de la prise en compte des risques professionnels.

### **1. LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

Tout docteur en médecine, pour être engagé dans un service de médecine préventive, doit être titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R 241-29 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents dans les conditions prévues par l'article 13 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le médecin exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux.

Ce médecin ne peut être chargé des visites d'aptitude d'accès aux emplois publics et des contrôles médicaux diligentés par les employeurs (réalisés par un médecin agréé).

### **2. SES MISSIONS**

#### **2.1 Surveillance médicale des agents**

Réalisation des visites médicales

Les agents sont soumis obligatoirement à un examen médical au moment de l'embauche et bénéficie d'un examen médical périodique **au minimum tous les 5 ans**.

Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, **bénéficient d'un examen médical supplémentaire**.

En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce **une surveillance médicale renforcée à l'égard de certaines catégories de personnels** (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintègrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, les agents souffrant de pathologies particulières).

Le médecin sera également sollicité pour l'aménagement des postes de travail ou le reclassement professionnel.

Le médecin veille aux obligations de vaccination de certains agents exposés à des risques de contamination en raison des fonctions qu'ils exercent et fait des propositions pour éviter les risques de contagion.

#### **Élaboration de rapports et relations avec le comité médical départemental et la commission de réforme**

Le médecin de prévention est informé des réunions du comité médical et de son objet. Il peut obtenir, s'il le demande, communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion. Il en est de même pour les dossiers soumis pour avis en commission de réforme.

De plus, le médecin de prévention est informé par l'autorité territoriale de chaque accident de service ou maladie professionnelle.

Il rédige un certain nombre de rapports : imputabilité au service d'un accident, d'une maladie professionnelle, d'un acte de dévouement, congé de longue durée pour une maladie contractée en service ; demande de congé de longue maladie ou de longue durée d'office, aptitude physique à reprendre l'exercice de ses fonctions après un congé de longue maladie ou de longue durée avec aménagement des conditions de travail, reclassement professionnel.

**Proposition d'aménagement du poste de travail** justifié par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents et **proposition de reclassement professionnel** : le rejet des propositions formulées par le médecin de prévention doit être motivé par l'employeur public.

#### **2. Actions sur le milieu professionnel**

Le médecin de prévention doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers de son temps.

##### **Conseil aux employeurs**

Le médecin de prévention conseille l'employeur public, les agents et leurs représentants sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux de service, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire.

**Élaboration des fiches de risques professionnels** en liaison avec l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et après consultation du Comité d'Hygiène et de sécurité. Cette fiche consigne les risques professionnels propres au service. Elle est communiquée à l'autorité territoriale et mise à disposition de l'agent chargé de la fonction d'inspection.

##### **Participation aux réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité**

**Élaboration de son rapport annuel** présenté à l'employeur public, au Comité d'Hygiène et de Sécurité, informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence,

**Consultation sur les projets de construction ou d'aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies.

**Réalisation d'études** diverses et participations aux enquêtes épidémiologiques.

**Information des manipulations de produits dangereux** et demande à l'employeur de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

**Association aux actions de formation** à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.

## ANNEXE : OBLIGATION DE RECLASSEMENT – SCHEMA EXPLICATIF DE LA PROCEDURE

