JORF n°0303 du 31 décembre 2015
texte n° 315

Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

NOR: RDFB1515505D
ELI: http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/12/29/RDFB1515505D/jo/texte
Alias: http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/12/29/2015-1912/jo/texte

Publics concernés : agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.
Objet : règles fixant les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement et de fin de fonctions des agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements.
Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2016. Les nouvelles règles applicables au licenciement et à la procédure de fin de contrat ainsi que les obligations de reclassement sont applicables aux procédures engagées postérieurement à la publication du décret. Les nouvelles dispositions relatives à l'entretien professionnel sont applicables aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er janvier 2016.
Notice : le décret a notamment pour objet de :
- déterminer des critères de rémunération des agents contractuels ;
- étendre l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement ;
- préciser les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère ;
- compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat ;
- mettre en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;
- prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie ;
- clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.
Références : le texte modifié par le présent décret peut être consulté dans sa version issue de cette modification sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,
Vu le code de l'action sociale et des familles ;
Vu le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
Vu le code pénal ;
Vu le code de la sécurité sociale ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er juillet 2015 ;
Vu les avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 23 juillet et 10 septembre 2015 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,
Décrète :

Titre IER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Le décret du 15 février 1988 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 54 du présent décret.

Article 2

Dans l'intitulé et les dispositions du décret, les mots : « agents non titulaires » sont remplacés par les mots : « agents contractuels ».

Article 3

L'article 1er est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1. - Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, ou qui sont maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la même loi.
« Elles s'appliquent également aux agents recrutés :
« 1° En application des septième et huitième alinéas de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 ;
« 2° 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 ;
« 3° En application de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005 ;
« 4° Pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même code.
« Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. »

Article 4

L'article 1-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1-2. - Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.
« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions. »

Article 5

L'article 1-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1-3. - I. - Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.
« Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.
« La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.
« Cet entretien porte principalement sur les points suivants :
« 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
« 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
« 3° La manière de servir de l'agent ;
« 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
« 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
« 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
« 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours

d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.
« II. - Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :
« 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
« 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
« 3° Les qualités relationnelles ;
« 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.
« III. - Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.
« IV. - Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :
« 1° L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
« 2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;
« 3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;
« 4° Dans un délai maximum de quinze jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;
« 5° Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
« 6° Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
« 7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.
« V. - L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
« Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
« Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.
« L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel. »

Article 6

L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2. - Aucun agent contractuel ne peut être recruté :
« 1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;
« 2° Le cas échéant :
« a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
« b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
« c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
« A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;
« 3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
« 4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
« Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.
« Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 8, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.
« Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
« 5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
« 6° Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

« La condition posée au 3° ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code. »

Article 7

Après l'article 2, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Art. 2-1. - Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. »

Article 8

L'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3. - L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
« Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève.
« Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.
« Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.
« Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.
« Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.
« Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du présent décret. »

Article 9

L'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 4. - Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
« Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.
« La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

« - de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
« - d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
« - de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
« - de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;
« - de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

« La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.
« La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.
« Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
« Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.
« Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.
« Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X. »

Article 10

Au deuxième alinéa de l'article 5, les mots : « du fait de l'administration, » sont remplacés par les mots : « du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, ».

Article 11

Au premier alinéa de l'article 6, les mots : « le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. »

Article 12

Au premier alinéa de l'article 8, les mots : « employé de manière continue » sont supprimés.

Article 13

I. - L'intitulé du titre III : « Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle » est remplacé par l'intitulé suivant :

« Titre III. - Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

II. - A l'article 10, après le mot : « paternité, », sont insérés les mots : « à un congé d'accueil d'un enfant ».

Article 14

L'article 11 est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, après chaque occurrence du mot : « paternité » sont insérés les mots : « , d'accueil d'un enfant » ;
2° Au troisième alinéa les mots : « En cas » sont remplacés par les mots « Dans les autres cas » et les mots : « de maternité, de paternité ou d'adoption » répétés à deux reprises ainsi que les mots : « pour maternité, paternité ou adoption » sont supprimés.

Article 15

L'article 12 est ainsi modifié :
1° Après chaque occurrence du mot : « paternité » ou des mots : « de paternité », sont insérés respectivement les mots : « , accueil d'un enfant » ou les mots : « , d'accueil d'un enfant » ;
2° Le dernier alinéa est complété par les dispositions suivantes : « Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée. »

Article 16

L'article 13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 13. - I. - L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 33.
« II. - L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.
« Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.
« A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au présent II et à l'article 11, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au III.
« A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au présent II et à l'article 11, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.
« III. - A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 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.
« 1° Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée 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 au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.
« L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;
« 2° Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
« Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40.
« 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 40 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.
« 3° 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 X ;
« 4° 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 2°, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 ;
« 5° 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 40, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 1° ;
« Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.
« L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.
« En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.
« IV. - Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré ;
« V. - 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 17

L'article 14 est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, les mots : « employé de manière continue et » sont supprimés.
2° Au premier alinéa, après le mot : « paternité » sont insérés les mots : « , d'accueil d'un enfant » ;
3° Le IV est remplacé par les dispositions suivantes :
« IV.- La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux. »

Article 18

Le I de l'article 14-2 est ainsi modifié :
1° Au deuxième alinéa, les mots : « Ce congé est ouvert au père et à la mère » sont remplacés par les mots : « Ce congé, qui est accordé de droit à l'agent, est ouvert » ;
2° Le dernier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension. »

Article 19

L'article 14-3 est ainsi modifié :
1° Au troisième alinéa du I, les mots : « prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle » sont supprimés ;
2° Au IV, les mots : « peut être » sont remplacés par le mot : « est ».

Article 20

L'article 15 est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, les mots : « de manière continue » ainsi que les mots : « d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans » sont supprimés ;
2° Le dernier alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :
« Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.
« Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent. »

Article 21

L'article 17 est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, les mots : « de manière continue depuis au moins trois ans » sont remplacés par les mots : « pour une durée indéterminée » et les mots : « d'un congé du même type, » sont supprimés ;
2° Au deuxième alinéa :
a) Les mots : « Sous réserve des dispositions de l'article 32, ce congé » sont remplacés par les mots : « Ce congé » ;
b) Les mots : « six années » sont remplacés par les mots : « dix années » ;
c) Le mot : « successifs » est remplacé par les mots : « avec les administrations mentionnées à l'article 2 de

la loi du 13 juillet 1983 susvisée. » ;
3° Le dernier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé. »

Article 22

A l'article 18, le dernier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Article 23

Après l'article 18, il est inséré un article 18-1 ainsi rédigé :

« Art. 18-1. - I. - Pour les congés faisant l'objet des articles 15, 17 et 18, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
« II. - Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies au titre VIII du présent décret.
« Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.
« III. - L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au I, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies au titre VIII.
« Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au titre VIII s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent. »

Article 24

Au dernier alinéa de l'article 20, les mots : « des avantages liés à l'ancienneté » sont supprimés.

Article 25

Il est réintroduit, après l'article 20, un nouveau titre VI, intitulé :

« Titre VI : Travail à temps partiel »,

comprenant un article 21 ainsi rédigé :

« Art. 21. - L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. »

Article 26

L'intitulé du titre VII est remplacé par l'intitulé suivant :

« Conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté. »

Article 27

L'article 27 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 27. - La durée des congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux. »

Article 28

L'article 28 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 28. - I. - Les congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV.
« Les congés non énumérés au premier alinéa ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.
« II. - Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du présent décret, à l'exception de celui de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 7, 9, 10 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 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 autres agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. »

Article 29

Le premier alinéa de l'article 29 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. - Pour les agents maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national. »

Article 30

A l'article 29-1, la référence à l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 est remplacée par la référence à l'article L. 1224-3 du code du travail.

Article 31

A l'article 30, le mot : « continu » et les mots : « soit pour accomplir un service à temps partiel, » sont supprimés.

Article 32

Le titre VII bis. - Cessation progressive d'activité -, comprenant les articles 32-1 à 32-5, est abrogé.

Article 33

L'article 33 est ainsi modifié :
1° Après le mot : « paternité », sont insérés les mots « , d'accueil d'un enfant » ;
2° Au dernier alinéa, les mots : « articles 47 et 110 » sont remplacés par les mots : « articles 47, 110 et 110-1 ».

Article 34

L'article 35 est abrogé.

Article 35

L'intitulé du titre VIII bis « Mise à disposition et mobilité » est remplacé par l'intitulé suivant :

« Titre VIII bis. - Mobilité ».

Article 36

L'article 35-1 est ainsi modifié :
1° Au III, les mots : « aux 1°, 2° et 3° de l'article 136 » sont remplacés par les mots : « aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 136 » ;
2° Au deuxième alinéa du IV, après les mots : « cette convention définit notamment » sont insérés les mots : « la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, » ;
3° Au VI, les mots : « six ans » sont remplacés par les mots : « dix ans ».

Article 37

Il est inséré, après l'article 35-2, un article 35-3 ainsi rédigé :

« Art. 35-3. - L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour occuper une emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.
« Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.
« Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.
« Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir. »

Article 38

Le dernier alinéa de l'article 36-1 est remplacé par les dispositions suivantes :
« Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est

soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. »

Article 39

L'intitulé du titre X « Renouvellement de l'engagement, démission et licenciement » est remplacé par l'intitulé suivant : .

« Titre X - Fin de contrat - Licenciement »

Article 40

En tête du titre X, l'article 38 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 38.-. - A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :
« 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
« 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
« 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. »

Article 41

I. - Il est créé, après l'article 38, un chapitre intitulé :

« Chapitre Ier : Fin de contrat ».

II. - Il est inséré, en tête du chapitre Ier, un article 38-1 ainsi rédigé :

« Art. 38-1. - Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

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

« Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.
« La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est supérieure ou égale à trois ans.
« Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.
« Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 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 contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. »

Article 42

L'article 39 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 39. - L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

« - huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
« - un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
« - deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.
La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.
« Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les

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

Article 43

Il est inséré, après l'article 39, un article 39-1 ainsi rédigé :

« Art. 39-1. - Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X.
« Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 34 du présent décret. »

Article 44

Il est inséré après l'article 39-1, un intitulé de chapitre ainsi rédigé :

« Chapitre II : Licenciement ».

Article 45

En tête du chapitre II du titre X, avant l'article 40, sont insérés les articles 39-2 à 39-5 ainsi rédigés :

« Art. 39-2. - L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.
« L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

« Art. 39-3. - Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :
« 1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
« 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
« 3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
« 4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 ;
« 5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

« Art. 39-4. - En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
« Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.
« A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

« Art. 39-5. - I. - Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.
« Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
« L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.
« II. - Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
« Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement 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 40.
« 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 40, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.
« III. - 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 ainsi que celles relatives au licenciement prévues au présent chapitre.
« IV. - Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II du présent article, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40.
« V. - 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 40, 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 I du présent article.
« Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.
« L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V du présent article, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.
« En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.
« L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée les motifs qui, le cas échant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au présent article et au III de l'article 13. »

Article 46

L'article 40 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 40. - L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

« - huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
« - un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
« - deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

« Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.
« Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.
« Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.
« La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.
« Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 4 et au titre IX. »

Article 47

Au premier alinéa de l'article 41, après le mot : « paternité » sont insérés les mots : « , d'accueil d'un enfant. »

Article 48

L'article 42 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 42. - Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
« L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.
« L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.
« Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° de l'article 39-3 l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. »

Article 49

Après l'article 42, sont insérés les articles 42-1 et 42-2 ainsi rédigés :

« Art. 42-1. - Lorsqu'à l'issue de l'entretien prévu à l'article 42 et de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et

de la durée du préavis.

« Art. 42-2. - La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :
« 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
« 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
« 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.
« Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. »

Article 50

L'article 43 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 43. - En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.
« L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail. »

Article 51

L'article 44 est ainsi modifié :
1° Au 3°, les mots : « l'âge de soixante ans » sont remplacés par les mots : « l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;
2° L'article est complété par les 5° et 6° suivants :
« 5° Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 ;
« 6° Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4. »

Article 52

Au troisième alinéa de l'article 46, les mots : « l'âge de 60 ans » sont remplacés par les mots : « l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » et les mots : « au-delà du soixantième anniversaire » sont remplacés par les mots : « accompli au-delà de cet âge ».

Article 53

L'article 47 est abrogé.

Article 54

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 48. - L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 46 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.
« Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.
« Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.
« Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.
« Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. »

Titre II : DISPOSITIONS TRANSITOIRES, DIVERSES ET FINALES

Chapitre Ier : Conditions d'application aux contrats en cours

Article 55

Les contrats à durée déterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont

complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas de l'article 3 du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret.
Les contrats à durée indéterminée sont complétés de ces mentions dans un délai au plus égal à six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Article 56

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

Article 57

Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés par contrat à durée déterminée avant la date d'entrée en vigueur du présent décret ainsi que les renouvellements de ces congés accordés après cette même date demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret.

Article 58

Les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé, dans sa rédaction antérieure au présent décret, relatives à la durée maximale de la période d'essai, demeurent applicables aux agents en cours de période d'essai à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Article 59

Les agents placés en congés prévus aux articles 15, 17 et 18 du décret du 15 février 1988 susvisé, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, demeurent régis par les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces mêmes congés.

Article 60

Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Article 61

Les procédures de reclassement mentionnées dans le décret du 15 février 1988 susvisé, dans sa rédaction issue du présent décret, ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

Chapitre II : Dispositions diverses

Article 62

Le décret du 29 juillet 2004 susvisé est ainsi modifié :
1° A la première phrase de l'article 10, les mots : « de façon continue » sont supprimés ;
2° Au 3° de l'article 13, la référence à l'article L. 323-3 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
3° Le quatrième alinéa de l'article 15 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein. » ;
4° L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 17. - Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés prévus par les articles 5 à 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 du décret du 15 février 1988 susvisé sont assimilés à une période de travail effectif. Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues au IV de l'article 14 du décret du 15 février 1988 susvisé. Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.
« Pour les agents recrutés en application des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 ou 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.
« Pour l'appréciation de la durée du service exigée soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, soit pour accomplir un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.
« Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière. »

Article 63

Au premier alinéa de l'article 3 du décret du 2 août 2005 susvisé, les mots « à 42 » sont remplacés par les mots « à 42-2 ».

Chapitre III : Dispositions finales

Article 64

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication.

Article 65

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel prévues à l'article 5 s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er janvier 2016.

Article 66

Le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de l'intérieur, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 décembre 2015.

Manuel Valls

Par le Premier ministre :

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Marylise Lebranchu

Le ministre des finances et des comptes publics,

Michel Sapin

Le ministre de l'intérieur,

Bernard Cazeneuve

Le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Christian Eckert