REPUBLIQUE FRANCAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

NOTE DE SERVICE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA PECHE

DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION
SOUS DIRECTION DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ET DES RELATIONS SOCIALES
Bureau des affaires statutaires et réglementaires
Dossier suivi par Isabelle CENZATO et Bernard BAGOU
☎ 01.49.55.83.21 fax 01.49.55.83.20
01 49 55 48 06

Note de Service :

DGA/SDDPRS/N2000-1079

Date : 16 MARS 2000

✈ **Date de mise en application : immédiate**

⌛ **Date limite de réponse :**

Objet : Situation juridique des agents non titulaires

Références. :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux disposions 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.

Résumé : Le groupe de travail " agents non titulaires " crée par le ministre à la demande des organisations syndicales a œuvré dans deux directions. L'une d'entre elle concerne l'harmonisation, par secteur d'activité, des conditions d'emplois des agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.
La présente note retrace de manière analytique les principaux aspects de la réglementation applicable à ces agents.

PLAN DE DIFFUSION

Pour exécution :
- Administration centrale Diff.B
- Services déconcentrés
- Ets d'enseignement
- Ets publics

Pour information :
- Syndicats

LA SITUATION JURIDIQUE DES AGENTS NON TITULAIRES

SOMMAIRE

pages

INTRODUCTION 1

⇨Qu'est ce qu'un agent de droit public
⇨Références juridiques (textes de portée générale)

1) LE CONTRAT DE TRAVAIL 2

⇨Eléments communs aux CDD-CDI
⇨Le contrat à durée déterminée
⇨Le contrat à durée indéterminée

2) REMUNERATION 4

⇨Le salaire
⇨Eléments connexes au salaire

3) AUTRES MODALITES D'EXECUTION DU CONTRAT 7

⇨Le temps partiel
⇨Le mi-temps de droit
⇨Le congé parental
⇨Les congés sans solde
⇨ La cessation progressive d'activité

4) DROITS A CONGES 20

⇨le congé annuel
⇨les congés pour formation
⇨les congés de maladie
⇨le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
⇨le congé maternité ou d'adoption
⇨le congé pour l'exercice d'un mandat électoral
⇨Le congé de fin d'activité

5) PROTECTION SOCIALE 28

⇨Le régime de sécurité sociale (incluant la subrogation)
⇨La retraite
⇨Les prestations familiales

6) OBLIGATIONS 36
⇨Liées au recrutement

7) DISCIPLINE 38

⇨Préalable : la faute
⇨La sanction
⇨Le pouvoir disciplinaire
⇨Les garanties de l'agent
⇨La suspension

8) FIN DE FONCTIONS 39

⇨La cessation du contrat (terme du CDD)
⇨Le préavis de licenciement
⇨La notification du licenciement
⇨La protection contre le licenciement en période de maternité ou d'adoption
⇨L'indemnité de licenciement :
. bénéficiaires
. situations excluant l'indemnité
. le montant de l'indemnité
. le versement de l'indemnité
⇨La démission

9. INDEMNISATION DU CHOMAGE 43

⇨Généralités
⇨Champ d'application du régime
⇨Conditions générales d'attribution des allocations
⇨Charge de l'indemnisation
⇨Prise en compte des périodes de travail
⇨Détermination du montant de l'allocation
⇨Paiement des allocations et prélèvements
⇨divers (allocation de formation, activité réduite...)

LA SITUATION JURIDIQUE DES AGENTS NON TITULAIRES

PREAMBULE

Conformément à son mandat, le " groupe de travail sur la situation des agents non titulaires "[1] a œuvré dans deux directions :

- l'établissement d'un " état des lieux " de l'emploi non titulaire au ministère de l'agriculture et de la pêche assorti de propositions visant à intégrer au sein de la Fonction Publique un nombre conséquent d'agents ;

- l'harmonisation, par secteur d'activité, des conditions d'emplois des agents non titulaires.

La présente note vise à engager la mise en œuvre de ce deuxième objectif.

Le recrutement de ces agents doit correspondre à des besoins clairement identifiés, le plus souvent limités dans le temps. Les personnels doivent être embauchés sur des bases réglementaires incontestables et gérés dans des conditions respectueuses de leurs droits. Il importe en outre que l'ensemble des non titulaires appartenant à la communauté de travail bénéficient d'un traitement homogène.

C'est pourquoi le document ci-après retrace de manière analytique les principaux aspects de la réglementation applicable aux agents non titulaires.

Le respect de cette dernière est, outre une obligation pour les pouvoirs publics dans leur ensemble, un élément de cohérence du dispositif auquel il convient de veiller tout particulièrement.

Je souhaite notamment attirer votre attention sur les points suivants :

- l'objectif du ministère de l'agriculture et de la pêche n'est pas de conforter un recours important à l'emploi non titulaire. Il est bien au contraire de le réduire au strict minimum ;

- les agents usuellement dénommés " vacataires " sont juridiquement des agents contractuels rémunérés sur crédits de vacation et relèvent des mêmes règles qui régissent l'ensemble des contrats à durée déterminée ;

- la précision et la transparence de la relation contractuelle avec les agents non titulaires constituent une facette importante de leur insertion dans la communauté de travail ;

- le respect des droits et obligations liés aux contrats est une garantie mutuelle pour l'agent et l'administration. Cette dernière doit donc veiller à l'application de tous les termes du contrat ;

- la situation des agents en fin de contrat appelle un examen particulier qu'il s'agisse de proposer un éventuel renouvellement de contrat ou de procéder à l'indemnisation de l'agent.

…/…

[1] Ce groupe dont la création a été décidée par le ministre suite à une demande des organisations syndicales, s'est réuni depuis 1997 à 11 reprises. Il rassemble, outre les représentants de l'administration, ceux des organisations syndicales siégeant au CTPM

J’attache la plus grande importance à la mise en œuvre des orientations ci-dessus, indispensable corollaire des actions entreprises par ailleurs :

- projets de décrets permettant d’ouvrir des perspectives de titularisation à certains agents ;

- demandes de transformation de crédits en emplois budgétaires ;

- création d’instances paritaires spécifiques aux agents non titulaires ;

- élaboration de “ protocoles de gestion ” pour des catégories particulières d’agents non titulaires, notamment pour préciser la nature des fonctions qui leur sont confiées et la durée des contrats.

La diversité de nos missions constitue un défi parfois difficile à relever en termes d’allocation des ressources humaines. Il nous incombe d’y faire face en garantissant à l’ensemble des personnels, titulaires et non titulaires, la juste place qui leur revient dans la communauté de travail. La cohésion de cette dernière doit être renforcée par les conditions d’emploi offertes aux agents qui n’ont pas vocation à assumer des tâches permanentes.

Je ne mésestime pas les difficultés que pourraient susciter de telles inflexions et vous voudrez bien m’en rendre compte sous le présent timbre.

Le Directeur Général de l'Administration
Christian LAVERNEE

LA SITUATION JURIDIQUE DES AGENTS NON TITULAIRES

INTRODUCTION

Un agent non titulaire de droit public est un agent ayant été recruté selon des modalités formelles particulières (contrat de droit public) par une entité dotée d'une personnalité juridique relevant du droit public.

Toutefois, selon la jurisprudence Berkani (Tribunal des Conflits-25 mars 1996), un recrutement opéré sous forme d'un contrat de droit privé peut être requalifié en contrat de droit public s'il apparaît que l'employeur est chargé de mission de service public.

Le caractère public du contrat est néanmoins à distinguer de la personnalité de l'employeur (Etat, établissement public, collectivités locales).

En effet, en fonction de la nature de l'employeur, les agents peuvent être régis par des règles distinctes.

De même, certains textes peuvent prévoir que des agents engagés par la " puissance publique " sont soumis à des règles de droit privé (dispositions législatives relatives aux CES ou aux emplois jeunes par exemple).

Les agents contractuels de droit public peuvent être régis par :

- un quasi statut (agents des établissements publics)
- des décisions particulières (statut unique issu de la décision du 24 avril 1991)
- les textes généraux (loi n°84-16 du 11 janvier 1984-décret 86-83 du 17 janvier 1986)

La présente note porte principalement sur ce dernier point. C'est en effet ce cadre législatif et réglementaire qui détermine pour l'Etat et la plupart de ses établissements publics à caractère administratif les modalités du recours aux agents contractuels.

Il importe de préciser que la réglementation ne reconnaît que la notion d'agent contractuel (CDD-CDI), le terme " vacataire " ayant une acception très restreinte.

En effet, selon le Conseil d'Etat, est considéré comme vacataire l'agent qui remplit les deux conditions cumulatives suivantes :

- être recruté pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu,
- ne pas se trouver dans une position de subordination vis à vis de l'administration.

Si une seule des deux conditions n'est pas remplie, l'agent concerné doit être considéré comme un agent contractuel relevant du décret de 1986 précité, quelque soit le support budgétaire permettant d'assurer sa rémunération (y compris donc l'agent payé sur crédits dits " de vacation ") le critère budgétaire étant inopérant en la matière.

La note ci-après détaille l'ensemble des règles applicables aux agents gérés sur la base du décret 86-83 du 17 janvier 1986 depuis leur recrutement jusqu'à la fin du contrat sans omettre les conséquences de ce dernier, notamment en matière d'indemnisation pour perte d'emploi.

1 – LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les exceptions au recrutement de fonctionnaires résultent, dans la Fonction Publique de l'Etat, des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les modalités d'application de ces articles ont été précisées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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.

1.1. Les conditions de recrutement communes aux CDD-CDI

Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

• Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques :

Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre, les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle .

• Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

• S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises.

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 de l'engagement .

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration, ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à un remboursement à d'autres titres.

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et éventuellement s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984.

• **Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier.**

1. LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

1.1. La durée du contrat

• Article 4 de la loi du 11 janvier 1984 :

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

• **lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;**

• **pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.**

Cet article, en pratique, offre une grande souplesse juridique quant au recrutement, sur emplois permanents, d'agents non titulaires du niveau de la catégorie A.

Pour le recrutement dans les emplois du niveau des catégories B et C, il convient de démontrer qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pouvant assurer les missions correspondantes.

Ces contrats d'une durée maximale de 3 ans peuvent être expressément renouvelés dans les mêmes conditions.

• Article 6, 2ème alinéa de la loi du 11 janvier 1984 :

La durée totale, au cours d'une année, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

• **six mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier ;**

• **dix mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel.**

Il convient de noter qu'il s'agit de fonctions qui, par nature, ne peuvent être assurées par des fonctionnaires, en raison du caractère intermittent ou limité du besoin.

1.2. Le renouvellement

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

• le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;

• au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

• au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

Par ailleurs, 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.

2. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

2.1. Le contrat

• Article 6 de la loi du 11 janvier 1984 :

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet sont assurées par des agents contractuels.

• Article 6 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 :

Le contrat conclu en application de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé pour occuper des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet, peut être conclu **pour une durée indéterminée.**

Il convient de distinguer le temps incomplet du temps partiel. En effet, le temps incomplet est obligatoire pour le recrutement d'un agent en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, l'agent à temps incomplet n'a pas accès au temps partiel (article 34).

2.2. Non titulaires recrutés avant le 14 juin 1983 et maintenus en fonction

L'article 73 du titre II du statut général définit un droit à la titularisation pour les agents non titulaires en fonctions à la date de publication de la loi n°83-481 du 11 juin 1983 (soit le 14 juin 1983).

Ces agents non titulaires, qui peuvent se prévaloir des dispositions qui précèdent, ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire jusqu'à l'expiration des délais d'option qui leur sont ouverts par les décrets prévus par l'article 80.

Ceux qui ne demandent pas leur titularisation ou dont la titularisation n'a pas été prononcée, continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation qui leur est applicable ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit.

3. CAS PARTICULIERS

3.1. Handicapés recrutés comme contractuels en vue d'une titularisation

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévu à l'article L.323.11 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des " catégories A, B, C et D " pendant une période d'un an renouvelable une fois.

A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les conditions d'aptitude à remplir pour être titularisé sont professionnelles et non physiques pour ces travailleurs.

2 - LA REMUNERATION

1 - Le salaire

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ne prévoit aucune disposition spécifique sur la rémunération.

En effet, comme l'a confirmé à plusieurs occasions le ministère de la fonction publique, c'est au contrat de fixer le salaire. Il peut l'être sur la base d'un taux horaire, d'un indice de la fonction publique ou d'un forfait mensuel. Il ne peut naturellement être inférieur au SMIC (Décret n°91-769 du 02.08.1991).

Compte tenu de l'existence de situations identiques sur l'ensemble du territoire, des conditions générales de rémunération ont été adoptées pour certaines catégories d'agents non titulaires. D'autres catégories voient leur niveau de salaire fixé par chaque contrat individuel.

Par ailleurs, l'employeur public est contraint, si le contrat est gagé sur un emploi, de respecter les bornes indiciaires de cet emploi. Au niveau déconcentré il est évidemment tenu de respecter le montant des crédits qui lui ont été délégués.

Quelle que soit la référence applicable, il est impératif que le contrat mentionne le régime de rémunération applicable à l'agent.

a - Agents ayant une référence commune de rémunération

Les règles de gestion et de rémunération sont définies par un texte.

Ouvriers de l'hydraulique	arrêté du 2 décembre 1991	d'ouvrier qualifié (salaire brut annuel) : 87 750 F + primes en fonction de l'ancienneté à chef d'équipe C (salaire brut annuel) : 125 193 F + primes en fonction de l'ancienneté
Concierges des haras	arrêté du 7 décembre 1955	indemnité de 40% de l'indice brut 100, sans retenue pour pension
Préposés sanitaires contractuels	arrêté du 23 octobre 1995	10 échelons de l'indice brut 249 à l'indice brut 438 ou 1/178ème du traitement brut mensuel afférent de l'IB 285 (42,47 F) et pour les agents qui ont suivi le cycle de formation (46,72 F)
Vétérinaires inspecteurs contractuels	arrêté du 23 octobre 1995	1/178ème du traitement brut mensuel à l'indice brut 658 (84,33 F)
Agents de l'enseignement privé	décret du 20 juin 1989	Rémunération égale à celle des agents de l'Etat de niveau équivalent : de l'indice brut 379 à l'indice brut 966
Agents contractuels d'enseignement	décret du 22 octobre 1968 décision du 31 juillet 1986	ACE 1ère catégorie de l'IB 427 à l'IB 644 ACE 2ème catégorie de l'IB 340 à l'IB 493 ACE 3ème catégorie de l'IB 306 à l'IB 427
Agents contractuels régionaux	décret du 2 mars 1998, arrêté du 2 mars 1998	225 F/heure, 200 h/an maximum
Maîtres d'internat, surveillant d'externat	décret du 26 février 1976, décret du 15 mars 1977	Référence à l'indice brut 267
Maîtres auxiliaires	décret du 31 juillet 1970	4 catégories, de l'indice brut 235 à l'indice brut 570
Statut unique contractuel A	décision du 24 avril 1991	de l'indice brut 379 à l'indice brut 1015

b - Agents dont la rémunération est fixée directement par le contrat

En l'absence de référence réglementaire spécifique, c'est le contrat qui fixe le niveau de rémunération. Il peut également déterminer, le cas échéant, les modalités d'actualisation de la rémunération.

Ce sont principalement les agents contractuels rémunérés sur crédits de vacation pour lesquels la rémunération est fixée directement par voie contractuelle.

2 - Les éléments connexes au salaire

a - Les régimes indemnitaires

Ouvriers de l'hydraulique	Prime d'ancienneté et de rendement, indemnités pour travaux dangereux, heures supplémentaires, indemnités d'astreinte
Préposés sanitaires contractuels	PDQV, indemnité forfaitaire des contractuels, éventuellement indemnité de nuit et indemnité pour travaux dangereux
Agents contractuels d'enseignement	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) (part fixe, part modulable), prime de recherche enseignement supérieur
Agents contractuels régionaux	ISOE (part fixe) et ISOE part-modulable (pour les prof. principaux)

Maîtres d'internat, surveillants d'externat	Heures supplémentaires (éventuellement)
Maîtres auxiliaires	ISOE (part fixe, part modulable)
Statut unique contractuel A	Indemnité forfaitaire spéciale (varie en fonction de la catégorie)
CDD	RIP payées sous forme de vacations en services déconcentrés
CDI	Administration centrale : catégorie A à l'identique que les agents du statut unique ; catégories B et C IHTS ou IFTC. Services déconcentrés : catégorie A : IFSC ; catégories B et C IFSC sauf la filière administrative qui perçoit les IHTS.
Agents sans régime indemnitaire	Concierges des haras, Vétérinaires inspecteurs vacataires, Vacataires DGAL, Agents non titulaires chargés des aides communautaires à l'agriculture, Vacataires permanents administratifs, Vacataires (autres) recrutés après 1983, Vacataires (autres) recrutés avant 1983, Agents de l'enseignement privé, Enquêteurs statisticiens,

b - Le supplément familial de traitement (SFT)

Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié précise dans son article 10 que

" le SFT est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation ".

Pour les personnels rémunérés par un traitement indiciaire, le SFT est calculé de la façon suivante :

1)

Nombre d'enfants à charge	Elément fixe (en francs/an)	Elément proportionnel
Un enfant	180	0% de T
Deux enfants	840	3% de T
Trois enfants	1200	8% de T
Par enfant en sus du 3ème	360	6% de T

T = le traitement si l'agent est rémunéré sur la base d'un indice de la fonction publique. Les agents dont l'indice de rémunération est inférieure ou égale à l'indice majoré 446 perçoivent le SFT afférent à cet indice.

Les pourcentages fixés pour l'élément proportionnel s'appliquent à la fraction du traitement assujetti à retenue pour pension n'excédant pas l'indice majoré 716.

T = traitement de l'indice majoré 446 (indice brut 524) pour les agents qui ne sont pas rémunérés sur la base d'un indice.

2) Pour les agents à temps partiel, le SFT ainsi calculé se voit appliquer le prorata du temps de travail dans les mêmes conditions que le traitement. Toutefois, il ne pourra être inférieur au SFT de l'indice majoré 446.

3) En ce qui concerne les agents recrutés à temps incomplet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail. Toutefois, l'élément fixe de 15 F. par enfant n'est pas proratisé ; en cas de cumul d'emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité (circulaire FP/Budget du 9 août 1999). Toutefois, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des régimes de SFT pratiqués pour les agents contractuels dans l'enseignement agricole public.

SFT pour des agents contractuels à temps incomplet			
Agents contractuels d'enseignement	Agents contractuels régionaux	Agents contractuels < 200h/année scolaire décret n°98-134 du 02/03/1998	Agents contractuels recrutés et rémunérés sur budget des EPLEFPA
Gestion par la DGA	Gestion par les DRAF	Gestion par les DRAF	Gestion par les EPLEFPA
SFT égal à celui des agents à temps complet	SFT égal à celui des agents à temps complet	Pas de SFT du fait de la rémunération sur un taux horaire	SFT au prorata du temps de travail
	Régime aligné sur celui des ACE article 18 du relevé de conclusion du 17/07/1996	article 10 du décret n°85-1148 du 24/10/1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat	Note de service DGER n°98/2095 du 07/10/1998

3 - AUTRES MODALITES D'EXECUTION DU CONTRAT

LE TEMPS PARTIEL

L'aménagement du temps de travail concerne aussi les agents non titulaires. A ce titre, ils ont accès au temps partiel de droit commun, à l'expérimentation d'annualisation du service à temps partiel et au mi-temps de droit pour raisons familiales.

1 - Le temps partiel de droit commun

Partie correspondant au titre IX du décret n° 86-83 du 17.1.86

Les agents non titulaires bénéficient de ce droit pour lequel sont définies des quotités. L'application du temps partiel de droit commun a été modifiée par le décret n° 85-134 du 7 février 1995 et la circulaire FP/7 1502 commune aux fonctionnaires et aux non titulaires.

2 - Conditions d'autorisation de temps partiel

Article 34, alinéa 1 - (Décret n° 95-134 du 7 février 1995, article 1er) " L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au présent titre. "

Sont prises en compte, outre les périodes d'activité :
- les périodes de congé annuel ;
- les périodes de congé pour formation ;
- les périodes de congé rémunérés pour raisons de santé.

Ne sont pas prises en compte mais ne font pas perdre l'ancienneté acquise auparavant :
- les périodes de congés non rémunérés pour raison de santé ;
- les périodes de congés non rémunérés pour raisons personnelles et familiales.

Pour certains agents, les services accomplis antérieurement dans d'autres administrations ou établissements de l'Etat peuvent être pris en compte et la continuité de l'ancienneté s'apprécie en tenant compte de ces services s'ils ont immédiatement précédé la période d'emploi en cours.

3 - L'accès au temps partiel

3.1. Les bénéficiaires

Tout fonctionnaire, à l'exclusion des comptables, peut demander à exercer ses fonctions à temps partiel.

Il en va de même pour les agents non titulaires de l'Etat relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, employés depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue.

3.2. Les conditions de délivrance de l'autorisation

3.2.1. La demande

La demande de temps partiel doit être déposée au moins deux mois avant le début de la période souhaitée. Elle doit mentionner la période pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel, la quotité choisie (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %) et le mode d'organisation de son activité. A cette occasion, il est recommandé que le chef de service s'entretienne avec l'agent des modalités d'exercice des fonctions de ce dernier, afin d'aboutir à la conciliation de leurs contraintes respectives.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement, ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, la demande doit être déposée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire. L'autorisation prend effet au 1er septembre.

3.2.2. La décision

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est accordée par le responsable hiérarchique qui a reçu délégation de signature en la matière. Il appartient à celui-ci de s'assurer que le supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné a examiné les possibilités d'aménagement de l'organisation du service afin de donner une suite favorable à la demande ;

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel ne peut être refusée que pour des motifs liés aux nécessités du service, compte tenu des possibilités d'aménagement dans l'organisation du travail.

Article 34, alinéa 2 - (Décret n° 95-134 du 7 février 1995, article 1er) " Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public. "

La décision de refus doit être motivée dans les conditions prévues par la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. En application de cette loi, la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus. La seule invocation des nécessités du service ne saurait suffire.

Si l'agent conteste le refus qui lui est opposé, il peut saisir la commission administrative paritaire compétente qui émet un avis.

S'agissant des agents non titulaires, dans le cas où une commission consultative paritaire a été mise en place, comme y incite la circulaire du Premier Ministre du 21 janvier 1986 relative au développement de la concertation avec les agents non titulaires de l'Etat, elle peut être saisie par l'agent.

3.3 Les quotités et le cadre de l'exercice du temps partiel

Décret 86-83 du 17.01.86 modifié, article 34, alinéa 3 et 4 - La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. (Décret n° 95-134 du 7 février 1995, article 2) " La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre mensuel, sauf pour les personnels enseignants exerçant dans les classes des écoles et des établissements d'enseignement ".

Le service à temps partiel peut être organisé selon les modalités suivantes :
- soit quotidiennement : le service est réduit chaque jour ;
- soit hebdomadairement : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;

Pour le calcul de la durée horaire de travail à accomplir par l'agent à temps partiel, il convient de retenir les références de 39 heures pour la semaine et de 169 heures pour le mois auxquelles on applique la quotité choisie.

Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative de l'agent ou du chef de service, une modification peut intervenir en cours de période, soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent. En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

4. Durée, renouvellement de temps partiel et réintégration dans le temps plein

Article 36, alinéas 1 à 3 et 5 à 8 - (Décret n° 95-134 du 7 février 1995, article 4) " L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour des périodes comprises entre six mois et un an, ou égales à deux ans ou à trois ans. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur demande des intéressés, présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours. "

L'agent non titulaire qui souhaite réintégrer ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période de travail à temps partiel doit présenter sa demande au moins trois mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une, deux ou trois années scolaires. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demandes des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

5 - Les modalités d'exercice du temps partiel

5-1 La durée

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel peut être accordée :
- pour une durée comprise entre 6 mois et un an ;
- pour une durée de 2 ou 3 ans ;

- pour une durée de une, deux ou trois années scolaires pour les personnels enseignants ou en fonction dans les centres d'information et d'orientation (CIO).

Pour les agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, la période de service à temps partiel ne peut excéder la date de fin de contrat prévue.

Les autorisations peuvent être renouvelées, après un nouvel examen, pour la même durée ou une durée différente.

5 2- Le renouvellement

Le renouvellement de l'autorisation de temps partiel doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'intéressé. En aucun cas, il ne peut y avoir de reconduction tacite de cette autorisation.

Le renouvellement de l'autorisation de temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions qu'à l'occasion de la demande initiale. L'agent doit déposer sa demande de renouvellement deux mois avant le début de la période souhaitée. Cette demande donne lieu à un nouvel examen par le chef de service, qui peut la refuser. A l'occasion de ce renouvellement, l'agent peut demander à modifier les conditions d'exercice de son service à temps partiel (quotité, mode d'organisation). Aucune condition de durée minimale d'exercice des fonctions à temps plein n'est exigée pour obtenir une nouvelle autorisation de temps partiel.

5.3 - La réintégration

Au terme de la période d'autorisation de travail à temps partiel, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine, ou à défaut, dans un autre emploi conforme à son statut. Il est recommandé de permettre dans toute la mesure du possible un retour sur l'emploi d'origine.

Pour les agents non titulaires, si la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas au moment de leur réintégration, ils peuvent être maintenus, à titre exceptionnel, dans leurs fonctions à temps partiel.

5.3.1. La réintégration anticipée

L'agent peut mettre fin de façon anticipée à l'exercice de ses fonctions à temps partiel sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La réintégration anticipée peut toutefois intervenir sans délai en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Cette possibilité s'applique par exemple aux agents qui se trouvent en situation de divorce, de décès ou de chômage du conjoint. Cette liste n'est pas exhaustive, la situation des agents devant être examinée au cas par cas.

5.4 Les motifs de suspension de l'exercice du temps partiel

Article 36, alinéa 4 - Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

Article 40, alinéa 4 - L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité et d'un congé d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli, durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Par exemple : un agent, ayant été autorisé à travailler à temps partiel, pendant une année à compter du 1er janvier, est en congé de maternité du 1er avril au 1er novembre de la même année. Son autorisation de temps partiel est suspendue pendant six mois. A son retour, au 1er novembre, l'agent reprend ses fonctions à temps partiel pour la durée de l'autorisation restant à courir soit : 12 - 3 = 9 mois.

6. La rémunération pendant le service à temps partiel

Article 39, alinéas 1 et 2 - L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret.

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs obligations de service, excepté pour les quotités de 80 à 90 % qui sont rémunérées respectivement 6/7è (85,7 %) et 32/35è (91,4 %).

6.1 Le supplément familial de traitement, la prime de transport et les frais de déplacement pendant le temps partiel

Article 39, alinéa 3 - La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.

6.1.1. - Le supplément familial de traitement

Le montant du supplément familial de traitement est calculé dans les conditions habituelles (cf. décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985) puis fixé au prorata dans les mêmes conditions que le traitement. Cependant, le supplément familial de traitement payé aux agents travaillant à temps partiel ne peut en aucun cas être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein ; autrement dit, l'élément proportionnel est calculé en prenant au minimum pour base l'indice majoré 446 (indice brut 524).

Exemple : compte tenu de la valeur de l'indice 100 au 1er mars 1995, le montant mensuel du supplément familial de traitement servi à un agent travaillant à temps partiel est au moins égal à 424,56 F pour deux enfants, 1045,49 F pour trois enfants, à 739,12 F par enfant au-delà du troisième. Pour un enfant, le montant mensuel du supplément familial de traitement est fixé dans tous les cas à 15 F.

6.1.2. Frais de déplacement

Les personnels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent prétendre, lorsqu'ils sont appelés à se déplacer pour les besoins du service, au remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein (...)

De même, la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports parisiens prévue par le décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 est assurée dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

7 Incidences du temps partiel sur l'ancienneté et sur les droits à congés.

Article 40, alinéas 1 et 2 - Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation, la période durant laquelle l'intéressé a été affecté à des fonctions à temps partiel est comptée pour la totalité de sa durée.

7.1. Congés annuels

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel sont identiques à celles prises pour les agents à temps plein (décret n° 84-972 du 26 octobre 1984). Ainsi, sur la période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée, la durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, appréciée en jours effectivement ouvrés.

Si l'agent n'a pas liquidé la totalité des jours de congé acquis au titre du temps plein, il est autorisé à les liquider durant la période du service à temps partiel.

Les jours de bonification attribués pour des congés annuels pris pendant la période allant du 31 octobre au 1er mai sont attribués dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

7.2 - Les autorisations d'absence

Elles sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

S'agissant des autorisations d'absence pour " enfant malade ", le nombre de jours susceptibles d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé.

7.3. - Congés maladie, congés longue maladie, longue durée

Ces congés n'ont aucun effet sur l'autorisation de temps partiel. Ils ne la suspendent ni l'interrompent. La rémunération perçue par l'agent à temps partiel est égale à la rémunération que percevrait dans la même situation, un agent à temps plein, multipliée par la quotité choisie

7.4. - Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation est ouvert aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein. Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour la condition de trois ans de service effectif nécessaire à l'obtention d'un congé de formation.

La période pour laquelle l'agent a été autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel continue de courir durant le congé de formation.

A l'issue du congé de formation, l'agent souscrit un engagement de rester au service de l'Etat pour une durée égale à trois fois la durée du congé de formation dont il a bénéficié. En cas de reprise des fonctions à temps partiel, cette durée est comptabilisée comme du service à temps plein.

LE MI-TEMPS DE DROIT

En référence à la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille, le décret n° 95-134 du 7 février 1995 accorde aux agents non titulaires de l'Etat le mi-temps de droit pour raisons familiales par l'adjonction d'un article 34 bis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986.

Ce mi-temps de droit pour raisons familiales -à la différence de la quotité de 50% du temps partiel de droit commun- ne peut être refusé à l'agent non titulaire qui remplit les conditions.

Il est ouvert :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,

- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

1.1. Début et fin du mi-temps de droit

Article 34bis (ajouté par le décret n° 95-134 du 7 février 1995, article 3)

I, alinéa 1 - L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est accordée de plein droit aux agents non titulaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le mi-temps peut être attribué au père et à la mère qui en bénéficient conjointement.

Il peut être accordé à la suite du congé maternité ou d'un congé parental. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant.

Il cesse automatiquement le jour du troisième anniversaire de l'enfant, ou le jour de l'échéance du délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, quel que soit l'âge de l'enfant.

I, alinéa 2 - L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est également accordée de plein droit à l'agent non titulaire pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le mi-temps est accordé de droit au fonctionnaire ou agent de l'Etat dont le conjoint, l'enfant ou l'ascendant est atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

S'agissant de l'enfant handicapé, le bénéfice du mi-temps est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

S'agissant du conjoint ou de l'ascendant handicapé, le bénéfice du mi-temps est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation aux adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

La durée du mi-temps n'est pas limitée, tant que les conditions pour en bénéficier sont remplies.

Le bénéfice du mi-temps cesse de plein droit à partir du moment où il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus une présence partielle du fonctionnaire.

I, alinéa 3 - Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du mi-temps ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au deuxième alinéa du présent article. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à mi-temps. L'autorisation prend fin avec l'année scolaire.

1.2. Le contrôle du droit au mi-temps pour raisons familiales

Article 34bis, II, alinéas 2 et 3 - L'autorité qui a accordé le mi-temps pour raisons familiales peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'exercice des fonctions à mi-temps correspond réellement aux motifs pour lesquels l'agent non titulaire en a bénéficié.

LE CONGE PARENTAL

1 Le droit au congé parental

Les bénéficiaires du congé parental, début et fin du congé parental :

Article 19.I (Décret n° 98-158 du 11 mars 1998)- Pour l'agent non titulaire, employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère après un congé de maternité après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ;
- au père, après la naissance, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

2. Durée et fin du congé parental

Article 19. II - La demande de congé parental doit être présentée un mois au moins avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois de congé parental, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans un délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire . La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article 19. III- La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 19. IV- L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

3. Les conditions de réemploi à l'issue du congé parental ou de son interruption

Article 19. V- Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

L'agent qui a été réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

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

LES CONGES SANS SOLDE

1. Le congé non rémunéré pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant

Article 19 bis (décret n° 98-158 du 11 mars 1998) - L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100.3 du code de la famille et de l'aide sociale. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

2. Le congé non rémunéré pour élever un enfant ou lui donner des soins

Article 20, alinéa 1 - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

2.1 Les conditions de réemploi à l'issue du congé pour élever un enfant ou lui donner des soins

Article 20, alinéas 2 et 3 - A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

Si la durée du congé excède un an, l'agent droit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

3. Le congé non rémunéré pour raisons familiales

Article 21 - Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

4. Le congé non rémunéré pour convenances personnelles

Article 22 - L'agent non titulaire employé de manière continue, depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La demande de congé indiquant la date de début de la durée de celui-ci doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

5. Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise

Article 23 - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article (décret n° 88-585 du 6 mai 1988, article 7) " L.351-24 " du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé initialement accordé.

5.1. Les conditions de réemploi à l'issue des congés pour création d'entreprise ou pour convenances personnelles.

Article 24 - Pour les congés faisant l'objet des articles 22 et 23 ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE
Titre IX bis du décret n° 86-83 du 17.1.86

La CPA est une modalité de travail à mi-temps qui se distingue du temps partiel par:
- les conditions de mise en oeuvre,
- les modalités de la rémunération,
- l'interdiction de reprendre une activité supérieure au mi-temps durant la CPA,

- les conditions de mise à la retraite avec notamment la cessation de plein droit du contrat à la fin du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge de 60 ans et l'interdiction de reprendre une activité rémunérée auprès de l'Etat ou d'une personne morale de droit public.

1. Bénéficiaires

Ordonnance 82-297 du 31.3.82 modifiée
Circulaire FP/7 n° 1861 du 21.7.95

- Peuvent bénéficier de la CPA les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif :

- âgés de 55 ans au moins,
- recrutés sur contrat à durée indéterminée,
- occupant un emploi permanent à temps complet,
- ayant accompli 25 années de services effectifs en qualité d'agent public.

- Ont aussi accès à la CPA les maîtres et documentalistes agréés des établissements privés.

- N'ont pas accès à la CPA :

- les agents contractuels recrutés sur contrat à durée déterminée, c'est-à-dire les agents recrutés dans le cadre des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 (soit sur contrat de trois ans ou des emplois à temps partiel, saisonniers ou occasionnels)
- les agents contractuels n'occupant pas un emploi permanent à temps complet de l'Etat,

2. La condition des 25 années de services

Circulaire FP/7 n°861 du 21.7.95

Principe : prise en compte de tous les services accomplis en qualité d'agent public et de militaire

Sont comptabilisés les services accomplis :
- en qualité de non titulaire de l'Etat (décret n° 86-83),
- en qualité de non titulaire d'une collectivité territoriale (décret n° 88-145),
- en qualité de non titulaire d'un établissement hospitalier (décret n°91-155),
- en qualité de fonctionnaire de l'Etat (loi n° 84-16),
- en qualité de fonctionnaire d'une collectivité territoriale (loi n° 84-53),
- en qualité de fonctionnaire d'un établissement hospitalier (loi n° 86-33),
- en qualité de stagiaire de l'Etat (décret n° 94-874),
- en qualité de stagiaire d'une collectivité territoriale (décret n° 92-1194),
- en service militaire,
- dans le cadre permanent des administrations des territoires d'Outre-mer érigés en DOM,
- dans les anciens pays et territoires d'Outre-mer anciens protectorats et territoires sous tutelle,
- en temps passé à l'école normale à partir de 18 ans, et à l'IUFM, pour les instituteurs.

- Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps complet, qu'ils soient effectués à temps plein ou à temps partiel, sont comptés pour la totalité de leur durée.
- Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps incomplet sont comptés au prorata de la quotité de travail effectué.

Exceptions :

1) réductions dans la limite de 6 années pour les périodes de congé parental ou pour certaines raisons familiales

Ordonnance 82-297 du 31.3.82 modifiée(art 5-1,alinéa 2)
Circulaire FP/7 n° 1861 du 21.7.95

Des réductions de la condition de 25 ans de services sont accordées :
- au titre des périodes de congé parental

- au titre d'un congé pour élever un enfant de moins de huit ans
- au titre d'un congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, dans la limite de six années maximum ;

- L'ensemble de ces réductions ne peut dépasser six années (décret n° 95-178 du 20 février 1995).

- Les conditions requises pour bénéficier de ces réductions sont appréciées à la date à laquelle est accordée l'autorisation.

2) réduction de six années pour certains handicapés
Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, art 42-4

La condition de 25 années de services est réduite, dans la limite de 6 ans pour :

- les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) lorsque cette commission a classé leur handicap dans la catégorie C au sens de l'article R. 323-32 du code du travail (handicap grave) ;

- les agents accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles mentionnés au 2° de l'article L.323-3 du code du travail (invalidité au moins égale à 60%)

- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 323-3 du code du travail (invalidité au moins égale à 60%).

- Les conditions requises pour bénéficier des dispositions du présent article sont appréciées à la date à laquelle est accordée l'autorisation.

3) non cumul de réductions d'années
Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, art 42-5

Les réductions obtenues pour le congé parental ou pour donner des soins ne peuvent se cumuler avec les réductions accordées pour handicap et vice-versa.

3. Début et fin de la CPA

- **Demande de CPA**

Le bénéfice de la CPA est subordonné au dépôt d'une demande formulée par l'agent

- **Décision de l'administration**

Les administrations sont tenues d'informer les intéressés dans les délais les plus courts de la suite réservée à leur demande.
Le rejet doit être motivé (loi n° 79-587 du 11 juillet 1979) **et ne peut être fondée que sur l'intérêt du service ou sur le fait que l'intéressé ne remplit pas l'une des conditions prévues**.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent être admis au bénéfice de la CPA après qu'il ait été mis fin à leur autorisation de temps partiel.

- **Date d'effet de la CPA**

- Les agents sont admis au bénéfice de la CPA au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur 55ème anniversaire.
Ils ont la possibilité d'accéder à la CPA à n'importe quelle date entre le 55ème et le 60ème anniversaire.

- les personnels d'enseignement, d'éducation, de documentation et d'orientation n'ont accès à la CPA qu'en début d'année scolaire (1er septembre en métropole).

- **Fin de la CPA**

Ordonnance 82-297 du 31.3.82 modifié, art 5-3

- Les contrats cessent de plein droit au plus tard à la fin du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351.1 du code de la sécurité sociale pour pouvoir demander la liquidation d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse, c'est-à-dire à 60 ans.

- les personnels d'enseignement, d'éducation, de documentation et d'orientation cessent leur activité de plein droit au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse. Toutefois, ils peuvent être maintenus en fonctions, sur leur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

- **Interdiction de reprendre une activité auprès de l'Etat ou d'une personne morale de droit public**

Les agents non titulaires ayant bénéficié d'une CPA voient leur contrat cesser de plein droit à l'âge de 60 ans. Ils peuvent alors reprendre une activité dans le secteur privé et ne pas faire procéder à la liquidation de leurs pensions de retraite.

Toutefois, il leur est interdit de reprendre une activité rémunérée auprès de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public.

4. La rémunération pendant la cessation progressive d'activité.

- **Les éléments de la rémunération**

Ordonnance 82-297 du 31.3.82 modifiée, Article 5-2, alinéa 1-

Les agents en CPA perçoivent :
- la rémunération afférente au mi-temps,
- une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement indiciaire ou, à défaut, de la rémunération de base à temps plein correspondante.

➔ Indemnité exceptionnelle et congés :
L'indemnité de 30% est perçue pendant les périodes de congé. En cas de congé pour raison de santé, l'indemnité de 30 % est réduite dans les mêmes proportions que le traitement.

Toutefois, si l'agent, en CPA, est placé dans une situation pour laquelle il ne reçoit pas le demi-traitement ou le demi-salaire, par exemple un congé sans rémunération pour convenance personnelle, l'indemnité de 30 % est suspendue.

- **Les cotisations sociales pendant la CPA**

➔Sur la rémunération du mi-temps
Il s'agit d'un salaire. Pour les agents non titulaires, qui sont affiliés au régime général, cette rémunération subit donc les mêmes cotisations que les revenus professionnels des salariés de droit privé.

- assurance maladie : 12,80 % à la charge de l'employeur, 0,75 % à la charge du salarié ;
- assurance vieillesse : 8,20 % plafonné à la charge de l'employeur, 1,60 % non plafonné également à la charge de l'employeur, et 6,55 % à la charge du salarié.
- CSG : 7,5 % à la charge du salarié sur 95 % des rémunérations.
- CRDS : 0,5 % à la charge du salarié sur 95 % des rémunérations.

➔Sur l'indemnité de 30 %

il s'agit d'un revenu du remplacement. Les taux sont donc différents de ceux qui pèsent sur les salaires.

L'indemnité ne donne pas lieu à cotisation vieillesse ou IRCANTEC.

- Taux applicables au 01/01/99 :

- assurance maladie : 1,7% à la charge du salarié ;
- CSG : 6,2 %.
- le CRDS à 0,5%

5. Les règles applicables aux non titulaires pendant la CPA
Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, art 42-1

- Les agents en CPA **sont régis par les dispositions du décret relatives au temps partiel**. (se référer au point n° 3 " Positions des agents ")

- Quelques précisions doivent cependant être apportées :

- Les agents non titulaires en CPA peuvent être placés dans toutes les situations prévues par les textes qui leur sont applicables dès lors qu'elles ne conduisent pas à la reprise d'une activité supérieure au mi-temps.

- les agents non titulaires en CPA peuvent bénéficier, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

- En aucun cas, ces situations ne peuvent annuler les engagements pris par l'intéressé, le contrat cessant de plein droit à l'âge de 60 ans quelles que soient les circonstances.

4 - DROITS A CONGES

1. LE DROIT A CONGE ANNUEL

L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984.

▸ Rappel des dispositions du décret du 26 octobre 1984 susvisé.

L'agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Les congé de maladie, grave maladie, maternité ou adoption, formation professionnelle, formation syndicale et service national sont considérés comme service accompli.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis

L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un congé bonifié ou aux agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service.

1.1. L'indemnité compensatrice de congés payés :

- Instaurée par le décret n°98-158 du 11 mars 1998

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent, qui du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l 'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels et non pris.

Les agents non titulaires bénéficient désormais du même régime que les salariés du secteur privé et l'indemnité est calculée dans les mêmes termes. Seule la période de référence diffère puisqu'elle court pour ces salariés du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

2. LES CONGES POUR FORMATION

Il existe trois types de congé pour formation :

- le congé pour formation syndicale (loi 82-997 du 23 novembre 1982)

Les agents non titulaires de l'Etat ont droit au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Le congé pour formation syndicale prévu à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires et à l'article 2 de la loi du 23 novembre 1982 susvisée pour les agents non titulaires de l'Etat ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Dans chaque administration centrale de l'Etat, dans chaque service déconcentré et dans chaque établissement public de l'Etat, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit.

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.

A la fin du stage, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation au chef de service à sa reprise de fonction.

▸ le congé d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables non rémunérés :

Il est accordé, sur sa demande, à l'agent de mois de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale qu'a concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

▸ le congé pour formation professionnelle (décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié)

Les agents non titulaires de l'Etat justifiant de trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration et désirant suivre, en vue de leur formation personnelle, une des actions de formation ayant reçue l'agrément de l'Etat ont droit, sur demande adressée à leur chef de service à un congé de formation. Peuvent être prises en compte les interruptions de service si leur total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée.

Le total des périodes de congé accordées pour formation sur le fondement des dispositions du présent titre ne peut excéder trois ans.

L'agent mis en congé pour formation peut percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à 12 mois.

La demande de congé doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée ainsi que le nom de l'organisme responsable.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande

Lorsqu'il existe une instance paritaire appelée à connaître de la situation individuelle des agents non titulaires, l'autorité compétente ne peut, trois fois successivement, refuser une demande de congé de formation professionnelle présentée par un agent qu'après avis de cet organisme.

Lorsque le refus est motivé par les nécessités du fonctionnement du service, l'instance paritaire compétente est saisie dès la première demande.

L'agent bénéficiaire du congé de formation, doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de fréquentation effective du stage. La non-fréquentation du stage, sans motif valable entraîne la suppression du congé de formation accordé à l'intéressé et le remboursement des rémunérations perçues.

3. LES CONGES DE MALADIE

▸ Le droit au congé de maladie ordinaire : (article 12 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié)

L’agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d’un certificat médical, pendant une période de 12 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 service :
- un mois à plein traitement
- un mois à demi-traitement

Après deux ans de service :
- deux mois à plein traitement
- deux mois à demi-traitement

Après trois ans de service :
- trois mois à plein traitement
- trois mois à demi-traitement

▸ Le droit au congé de grave maladie : (article 13 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent non titulaire en activité employé de manière continue 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 24 mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agrée compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par la 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.

L'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (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), soit licencié si l'incapacité de travail est permanente (article 16 du décret du 17 janvier 1986).

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service, est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pou être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui a bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un an ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandé 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.

4. LE CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

▸ Article 14 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

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, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement ;

- pendant un mois dès leur entrée en fonction ;
- pendant deux mois après deux ans de service ;
- pendant trois mois après trois ans de service.

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

- soit par la caisse primaire de sécurité sociale (1)
- soit par l'administration (2)

1) Pour les agents recrutés à temps incomplet et ceux recrutés sur contrat à durée déterminée pour moins d'un an, c'est la caisse d'assurance maladie qui en a la charge car ces agents sont affiliés au régime général pour le risque " accident du travail ".

Pendant la période à plein traitement, l'administration ajoute le complément nécessaire pour atteindre ce plein traitement.

Après la période à plein traitement, ces agents ne reçoivent plus que les indemnités journalières qui leur sont versées par la caisse d'assurance maladie.

2) Pour les autres agents, c'est l'administration qui en assure complètement la charge aussi bien pendant qu'après la période à plein traitement. En effet, ces personnels ne sont pas affiliés au régime général pour le risque " accident du travail ".

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour accident du travail est licencié.

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé d'accident du travail est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

5. LE CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité ou d'adoption rémunérée, 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.

- durée réglementaire de 16 semaines (6 avant la date présumée et 10 semaines après).
- durée de 34 semaines pour une naissance gémellaire
- durée de 46 semaines pour une naissance multiple
- si la mère a déjà eu au moins 2 enfants, le congé pour une naissance simple est portée à 26 semaines
- en cas de décès de la mère lors de l'accouchement, il est accordé au père un congé indemnisé de 10 à 22 semaines.

Pour l'adoption, il est de 10 semaines pour une adoption simple et de 22 semaines pour une adoption multiple.

Si le ménage assure déjà la charge d'au moins 2 enfants, le congé pour adoption simple est porté jusqu'à 18 semaines.

Pendant le congé de maternité ou d'adoption, que le non titulaire ait servi à temps partiel ou à temps plein, c'est le plein traitement qui lui sera versé.

L'agent non titulaire physiquement **apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent non titulaire **temporairement inapte** pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité 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.

L'agent non titulaire **définitivement inapte** pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est licencié.

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

L'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour raison de maternité ou d'adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maternité est placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle du congé de maternité ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption rémunéré.

6. LE CONGE POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE OU DE SENATEUR

L'agent non titulaire relevant de l'incompatibilité visée à l'article 12 de l'ordonnance n°58-998 du 24 octobre 1958 portant loi organique relative aux conditions d'éligibilité et aux incompatibilités parlementaires, est placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat ; au terme de son mandat, il est réemployé s'il est physiquement apte, sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

7. LE CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Loi n° 96-1003 du 16 décembre 1996
Décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996
Décret n°96-1233 du 27 décembre 1996
décret n° 97-790 du 8 août 1997

La loi du 16 décembre 1996 a créé un congé dit " de fin d'activité " au bénéfice des agents publics non qui remplissent certaines conditions cumulatives :

- d'âge,
- de durées de cotisation retraite,
- de durées de services publics.

L'article 128 de la loi de finances pour 1999 a reconduit ce dispositif, moyennant quelques aménagements entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 1999.

1. Bénéficiaires

Les agents non titulaires en activité peuvent bénéficier du congé de fin d'activité, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, s'ils remplissent les condition suivantes :

conditions d'âge	conditions de cotisations	conditions de service
aucune	43 ans (tous régimes)	15 ans de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public
56 ans	40 ans (tous régimes)	15 ans de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public

Par ailleurs, les agents ne doivent pas être en congé non rémunéré au moment de l'accès au CFA.

2. L'appréciation de la condition de service :

Sont pris en compte les services accomplis :
- en qualité de non titulaire de l'Etat (décret n° 86-83),
- en qualité de non titulaire d'une collectivité territoriale (décret n° 88-145),
- en qualité de non titulaire d'un établissement hospitalier (décret n°91-155),
- en qualité de fonctionnaire civil ou militaire de l'Etat (loi n° 84-16),
- en qualité de fonctionnaire d'une collectivité territoriale (loi n° 84-53),
- en qualité de fonctionnaire d'un établissement hospitalier (loi n° 86-33),
- en qualité de stagiaire de l'Etat (décret n° 94-874),
- en qualité de stagiaire d'une collectivité territoriale (décret n° 92-1194),
- en service militaire,
- dans le cadre permanent des administrations des territoires d'Outre-mer érigés en DOM,
- dans les anciens pays et territoires d'Outre-mer anciens protectorats et territoires sous tutelle,
- en temps passé à l'école normale à partir de 18 ans, et à l'IUFM, pour les instituteurs.

- Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps complet, qu'ils soient effectués à temps plein ou à temps partiel, sont comptés pour la totalité de leur durée.
- Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps incomplet sont comptés au prorata de la quotité de travail effectué.

3. les réductions de durées de cotisations

Les femmes non titulaires bénéficient d'une réduction de la durée d'assurance requise (40 ou 43 ans) de 1 an par enfant élevé pendant 9 ans au moins avant leur 21ème anniversaire.
Les durées de service publics exigée ne sont pas réduites.

4. procédure d'admission au CFA

- demande de CFA :

Les agents doivent produire une demande écrite à leur service gestionnaire au moins 2 mois avant la date à laquelle ils souhaitent bénéficier du CFA :

Cette demande est accompagnée :
- d'un relevé de l'état des services,

- un relevé de carrière établi par chacun des régimes de base obligatoire auprès desquels il sont été affiliés.

Ce relevé est à demander par courrier uniquement au centre de sécurité sociale du lieu de domicile ou auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAVTS) 110 rue de Flandres 75019 PARIS en mentionnant dans le courrier " demande de relevé de carrière " et en précisant l'état civil l'adresse et le numéro de sécurité sociale.

Les demandes sont transmises au Bureau des pensions du ministère de l'agriculture et de la pêche, 251 rue de Vaugirard 78732 PARIS cedex 15.

- **Décision de l'administration**

Les administrations sont tenues d'informer les intéressés dans les délais les plus courts de la suite réservée à leur demande.

Le rejet doit être motivé (loi n° 79-587 du 11 juillet 1979) **et ne peut être fondé que sur l'intérêt du service ou sur le fait que l'intéressé ne remplit pas l'une des conditions prévues**.

- **Date d'effet du CFA :**

Les agents bénéficient du CFA au 1er jour du mois qui suit la date à laquelle ils remplissent les conditions.

Cas particulier des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des établissements d'enseignement.

Ces agents n'ont accès au CFA qu'entre le 1er juillet et le 1er septembre. S'ils remplissent les conditions d'accès au CFA entre le 1er septembre et le 31 décembre 1999, ils sont placés en CFA au 1er septembre.

5. le revenu de remplacement

Le revenu de remplacement des agents non titulaires qui accèdent au CFA en 1999 est égal à 70% de leur salaire brut soumis à cotisations sociales obligatoires calculé sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois précédant leur départ en CFA.

Le revenu de remplacement des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel est calculé sur le salaire à temps plein.

Le versement du revenu cesse le dernier jour du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge de 60 ans.

Revenu de remplacement minimum :
- 4828,19F au 01/04/99,
- 4866,81F au 01/12/99.

Ce minimum est proratisé pour les agents utilisés sur contrat à temps incomplet (mais pas à temps partiel).

6. le régime de sécurité sociale des agents non titulaires en CFA

Les agents restent assujettis dans les mêmes conditions qu'en activité pour le risque maladie.
Le risque accident du travail n'est, par définition, pas couvert.
La cotisation maladie est de 1,70%

7. cotisations sociales
CSG : 6,2%,
CRDS : 0,5% ;
⇨Dans certains cas, les cotisations sociales sont minorées ou inexistantes :

- si le revenu de remplacement est inférieur au SMIC brut (6 797,18 F mensuel au 01/01/99), l'agent est exonéré de cotisation maladie et de CSG (mais pas du CRDS),

- si le prélèvement maladie fait passer le revenu de remplacement en dessous du SMIC, la cotisation maladie est réduite ou supprimée pour revenir à ce niveau ; la CSG n'est pas due,

- si après prélèvement maladie, la CSG fait passer le revenu de remplacement en dessous du SMIC, la CSG est réduite pour revenir à ce niveau,

- enfin, la cotisation maladie et la CSG ne sont pas dues lorsque l'agent est non imposable.

8. retraite complémentaire

Les agents non titulaires continuent à acquérir des droits à retraite complémentaire.

Ils cotisent à l'IRCANTEC ou à tout autre régime de retraite complémentaire obligatoire (l'administration prend en charge la cotisation patronale.

9. élections aux organismes consultatifs

Les agents cessent d'être électeurs et éligibles aux organismes consultatifs (art 5 du décret n° 96-1232 du 27/12/96)

10. exercice d'activités publiques ou privées pendant le CFA

Le CFA est irréversible.

Pendant sa durée, l'agent non titulaire ne peut reprendre une activité rémunérée auprès :

- de l'Etat ou de l'un des ses établissements publics administratifs,
- d'une collectivité territoriale et de ses établissements publics,
- d'un EPIC ou entreprise publique,
- d'un organisme public ou privé dont le budget est alimenté en permanence pour plus de 50% par des taxes fiscales ou parafiscales, des cotisations ou des subventions publiques.

Par ailleurs, l'agent reste soumis au principe d'interdiction d'exercice de toute activité privée lucrative.

Les éventuelles dérogations à ce principe font l'objet d'une autorisation expresse, précaire et révocable de l'administration.

5 - PROTECTION SOCIALE

1. Le régime de sécurité sociale

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié (article 2, alinéas 1 et 2 - 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 non titulaires visés à l'article 1er du présent décret.

Les agents non titulaires sont :

1° soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ;

2° soit affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité et décès dans les autres cas ; les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur.

•*Ces deux alinéas déterminent le régime de protection sociale appliqué aux agents non titulaires recrutés à temps partiel ou sur des contrats à durée déterminée, qui est donc le régime général de sécurité sociale :*

- aux agents sur contrat inférieur à un an ou à temps incomplet, les prestations familiales sont versées par la caisse d'allocations familiales, et les prestations d'accident du travail par la caisse de sécurité sociale ;

- aux agents sur contrat supérieur à un an les prestations familiales et les prestations d'accident du travail sont versées par l'administration.

1.1. Prestations à déduire du traitement pendant les congés rémunérés pour raison de santé

Article 2, alinéa 3 - Les prestations en espèces ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail versées par les caisses de sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées par les administrations en application des articles 12, 13, 14 et 15 ci-après.

Seront déduites du traitement versé par l'administration :

*- les indemnités versées à l'agent non titulaire en cas de congé de maladie ordinaire**, article 12,***

*- les indemnités en cas de congé de grave maladie, **article 13**,*

*les indemnités en cas de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour les agents en contrat à durée déterminée ou recrutés à temps incomplet, **article 14**,*

- les indemnités pour congé de maternité ou d'adoption, article 15,

- les pensions vieillesse pour inaptitude au travail..

Le titre V du code de la sécurité sociale sur l'assurance vieillesse dit dans son article L.351.7. " Peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée... ". L'agent qui est dans cette situation perçoit son plein traitement sous déduction de cette pension pendant toute la durée de ses congés rémunérés.

1.2. Subrogation de l'employeur

Dans certains cas, la caisse de Sécurité sociale peut verser ses indemnités journalières directement à l'employeur qui est subrogé dans les droits de l'assuré.

1.2.1. Si le salaire est maintenu en totalité par l'employeur :

Les indemnités journalières qui doivent être versées directement à l'employeur le sont de plein droit pour autant que l'employeur indique sur l'attestation destinée à la caisse de Sécurité sociale :

- la période maximum pendant laquelle le salaire est maintenu,
- l'intitulé du compte auquel il désire que lui soient versées les indemnités dues à l'agent pour cette période.

1.2.2. Si le salaire est maintenu en partie seulement :

- dans le cas où le salaire maintenu est d'un montant égal ou supérieur à celui des indemnités journalières versées pour la même période, l'employeur peut, avec autorisation de l'assuré (signature à cet effet sur l'attestation), percevoir directement les indemnités journalières.

- dans tous les autres cas, l'employeur ne peut que poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières dans la limite du salaire maintenu pendant la même période .

En tout état de cause, l'employeur ne peut prétendre à la subrogation pour un montant supérieur aux sommes qu'il a effectivement versées à l'agent. Ainsi, si les indemnités journalières de la Sécurité sociale ont été calculées sur un salaire majoré comprenant une prime, l'employeur ne peut conserver par dévers lui l'excédent des indemnités journalières par rapport au salaire versé.

2 La retraite

2.1. Le régime d'assurance vieillesse

Les agents non titulaires de l'Etat cotisent au régime général d'assurance vieillesse. Le dernier alinéa de l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, mentionné au chapitre 3.2. nous confirme indirectement cette affiliation.

2.2. L'institution de retraite complémentaire

Les agents non titulaires de l'Etat relevant du régime général d'assurance vieillesse doivent être obligatoirement affiliés à une caisse de retraite complémentaire. Suivant la loi du 29 décembre 1972, ils cotisent à l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques).

¦ Décret n° 70-1277 du 23.12.70 modifié
portant création d'un régime de retraites complémentaires des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

Article 1, alinéa 1 - Les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques définies à l'article 3, bénéficient à titre complémentaire du régime général ou du régime agricole des assurances sociales, d'un régime de retraite par répartition dans les conditions définies par le présent décret.

Article 2, alinéas 1 et 2 - Il est constitué, pour l'application du présent décret, une institution de prévoyance fonctionnant dans les conditions prévues par les dispositions du titre III du livre VII du code de la sécurité sociale et dont les statuts devront être approuvés par le ministre de l'Economie et des Finances et le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale.

Cette institution, dénommée institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), se substitue à compter de la date prévue à l'article 12 aux institutions créées par les décrets n° 51-1445 du 12 décembre 1951 et n° 59-1569 du 31 décembre 1959.

3. Les prestations familiales

3.I. Principes :

Code de la sécurité sociale , art L 511-1
les prestations familiales comprennent :
- l'allocation pour jeune enfant,
- le complément familial,
- l'allocation de logement,
- l'allocation d'éducation spéciale,
- l'allocation de soutien familial,
- l'allocation de rentrée scolaire,
- l'allocation de parent isolé,
- l'allocation parentale d'éducation

Ces allocations sont toutes conditionnées par la charge d'enfants résidant en France.

- **La notion de charge d'enfants**

Sont réputés à charge :
- tous les enfants en âge scolaire (16 ans)
- jusqu'à 19 ans, les enfants dont la rémunération n'excède pas 55% du SMIC (3 738,45F au 1er janvier 1999)
- jusqu'à 20 ans, les enfants poursuivant des études (inscription et assiduité requises)
- jusqu'à 20 ans, les enfants en formation professionnelle dont la rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC .

- **Organismes débiteurs des prestations :**

article D 212-3 du code de la sécurité sociale :

"le service des prestations familiales, à l'exception de l'allocation de logement est assuré par les administrations de l'Etat pour les personnels de droit public qu'elles rémunèrent. "

Toutefois, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (article 2, alinéa 2) a renvoyé certains contractuels vers les caisses d'allocations familiales.

" les agents non titulaires sont :

affiliés aux (...) caisses d'allocations familiales s'ils sont recrutés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an,

les prestations familiales sont servies par l'administration employeur dans les autres cas ".

En résumé :
- les CDI et les CDD inférieurs à 1 an sont affiliés aux CAF,
- les CDD supérieurs à 1 an perçoivent les prestations de leur employeur.

Attention : le décret n° 90-787 du 3 septembre 1990 relatif aux services et organismes chargés de la liquidation des prestations familiales a supprimé la charge des prestations pour les établissements publics. De ce fait, ce sont les CAF du lieu de résidence qui paient les prestations depuis le 1er janvier 1991.

Un projet de décret, soumis au conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat le 9 avril 1999 modifie le décret de 1986 afin de le rendre conforme au texte de 1990.

3.2. Les prestations :

Elles sont fixées par référence à la base mensuelle de calcul (BMC) prévue à l'article L551-1 du code de la sécurité sociale.

Cette base est revalorisée chaque année : elle est de **2 146,81F au 01/01/99**.

1.Les allocations familiales :

- elles sont dues à partir du 2ème enfant résidant en France
- elles sont versées à la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant

taux des allocations en 1999:

enfants à charge	**taux (1)**	**montant mensuel**
2 enfants	32%	687,00
3 enfants	73%	1 567,00
4 enfants	114%	2 447,00
5 enfants	155%	3 328,00
par enfant en plus	41%	880,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

Majorations pour âge

Elles sont dues pour chaque enfant de 11 ans et plus (au 1er janvier 1999)

âge des enfants	taux(1)	montant mensuel
11 à 16 ans	9%	193,00
16 ans et plus	16%	343,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

Le versement des allocations est subordonné au respect de l'obligation édictée par le code de la santé publique de soumettre les enfants de moins de 6 ans à divers examens médicaux.

- Cette prestation est soumise au CRDS (0,5%)

2. Le complément familial (au 01.07.1999)
art L 522-1 du code de la sécurité sociale

Cette prestation est versée aux ménages dont les ressources n'excèdent pas les plafonds suivants :

nombre d'enfants à charge	plafond en francs
3 enfants	157.681
4 enfants	183 961
par enfant en plus	26 280

Elle n'est servie qu'à partir du moment ou l'intéressé ne peut plus percevoir l'allocation pour jeune enfant (3 mois) pour aucun de ses enfants.

Taux du complément familial :

taux(1)	montant mensuel
41,65%	894,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

- Un complément minoré (différentiel) peut être versé, sous certaines conditions, aux agents dont les ressources dépassent le plafond visé ci-dessus sans pour autant dépasser un plafond dit " absolu "

- Cette prestation est soumise au CRDS (0,5%)

3. L'allocation de soutien familial (01.01.1999)
art L 523-1 du code de la sécurité sociale

Cette allocation est versée au titre des enfants orphelins de père ou de mère, ou dont la filiation n'est pas légalement établie à l'égard de l'un des parents, ou encore lorsque l'un des parents se soustrait à son obligation d'entretien ou au versement de la pension alimentaire qu'il doit.

Cette allocation cesse d'être versée en cas de décès du parent survivant ou lorsque le parent se remarie ou vit maritalement.,

	taux(1)	montant mensuel
orphelin de père et de mère ou assimilés	30%	644,00
1 seul parent décédé ou absent	22,5%	483,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

- Cette prestation est soumise au CRDS (0,5%)

4. L'allocation de parent isolé (01.01.1999)
art L 524-1 du code de la sécurité sociale

Cette allocation est versée aux personnes célibataires, veuves, divorcées, séparées, abandonnées qui assurent seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants.

Les femmes seules en état de grossesse peuvent y prétendre.

Elle a pour objet de garantir un revenu minimum. Elle est donc un complément aux ressources du parent.

Elle est égale à la différence entre ce revenu minimum et les ressources (incluant les prestations familiales) de l'agent.

Bénéficiaire	taux(1)	montant mensuel
femme enceinte sans enfant	150%	3 220,00
parent isolé avec un enfant	200%	4 293,00
parent isolé avec 2 enfants	250%	5 366,00
par enfant en plus	50%	1 073,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

L'API est versée au minimum pendant 1 an,

Elle peut être versée pendant plus d'un an si l'enfant à charge le plus jeune a moins de 3 ans lorsque la 12ème mensualité est versée (prolongation jusqu'à 3 ans).

- Cette prestation est soumise au CRDS (0,5%)

5. L'allocation pour jeune enfant (01.07.1999)
Art L 531-1 du code de la sécurité sociale

Il existe 2 types d'allocation pour jeune enfant :
- l'allocation courte : elle est versée, sous condition de ressources aux parents d'enfants de moins de 3 mois
- l'allocation longue est versée aux parents qui élèvent un ou plusieurs enfants de plus de 3 mois et de moins de 3 ans.

Le droit à APJE est examiné au 1er juillet de chaque année pour les 12 mois à venir.
L'APJE est conditionnée par le respect de divers examens médicaux (mère et enfant)
L'APJE est placée sous condition de ressources, variable selon le nombre d'enfants à charge :

nombre d'enfants à charge	plafond en francs
enfant à naître ou 1 enfant	109 501
2è enfant à naître ou 2 enfants	131 401
3è enfant à naître ou 3 enfants	157 681
4è enfant à naître ou 4 enfants	183 961
par enfant supplémentaire né ou à naître	26 280
majoration pour double activité ou pour personne seule	35 208

Diverses situations peuvent modifier l'appréciation de la condition de ressources (conjoint chômeur, affection de longue durée....)

Le taux de l'APJE est le suivant :

	taux(1)	montant mensuel
par enfant	45,95%	986,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

- Un complément minoré (différentiel) peut être versé, sous certaines conditions, aux agents dont les ressources dépassent le plafond visé ci-dessus sans pour autant dépasser un plafond dit " absolu "

- Cette prestations est soumise au CRDS (0,5%)

6. L'allocation parentale d'éducation (01.01.1999)
art L 532-1 du code de la sécurité sociale

- Elle est soumise à condition d'activité professionnelle antérieure (durée suffisante pour ouvrir des droits à pensions de retraite d'un régime de base + minimum d'activité de 2 ans dans les 5 ou 10 ans précédant la naissance ou l'adoption).
- Cette allocation est accordée dès le 2ème enfant si le parent ne travaille plus ou ne travaille qu'à temps réduit
- Elle cesse d'être versée au 3ème anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption, elle est versée pendant 3 ans même au delà des 3 ans de l'enfant)
- Elle ne peut se cumuler avec le complément familial.

	Taux(1)	montant mensuel
agent sans activité	142,57 %	3 061,00
activité < ou = à 50%	94,27%	2 024,00
activité entre 50 et 80%	71,29%	1 530,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

- Cette prestation est soumise au CRDS (0,5%)

7. L'allocation d'éducation spéciale (01.01.1999)
art L 541-1 du code de la sécurité sociale

Les agents qui assument la charge d'un enfant handicapé peuvent prétendre à l'AES
L'incapacité doit être au moins égale à 80% et nécessiter le recours à des dépenses coûteuses ou le recours fréquent à tierce personne.
Le dossier de l'agent est soumis préalablement à une commission de l'éducation spéciale
Un complément d'allocation est consenti lorsque l'enfant handicapé relève d'une catégorie de handicap lourd

	taux(1)	montant mensuel
allocation de base	32%	687,00
complément pour enfant classé en 1ere catégorie	24%	515,00
complément pour enfant classé en 2ème catégorie	72%	1 546,00
complément pour enfant classé en 3ème catégorie	(2)-	5 726,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul
(2) le montant n'est pas exprimé en pourcentage ; il est aligné sur la majoration pour tierce personne de la pension d'invalidité

8. l'allocation de rentrée scolaire (01.07.1999)
art L 543-1 du code de la sécurité sociale

Cette allocation est consentie aux parents bénéficiant déjà d'une prestation familiale ou de l'aide personnalisée au logement ou encore du RMI.

Elle est versée pour les enfants ayant entre 6 ans (au 1er février suivant la rentrée scolaire au plus tard) et 18 ans révolus (au 15 septembre suivant la rentrée).

Elle est actuellement soumise à conditions de ressources (évolution possible en 1999).

Nombre d'enfants à charge	plafond en francs
1 enfant	102.040
2 enfants	125.599
3 enfants	149.149
4 enfants	172.699
enfant supplémentaire	23.550

Son taux est le suivant :

	taux(1)	montant mensuel
allocation	20%	429,00

(1) en pourcentage de la base mensuelle de calcul

- Cette prestation est soumise au CRDS à 0,50%

9.Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée
art L 841-1 du code de la sécurité sociale

Cette allocation est attribuée au ménage ou à la personne employant une assistance maternelle pour assurer la garde, au domicile de celle-ci, d'au moins un enfant de moins de six ans.

La rémunération quotidienne de l'assistante ne doit pas dépasser, par enfant, 5 fois la valeur horaire du SMIC.

Montant de l'aide = montant des cotisations patronales et salariales dues pour l'assistante maternelle (dans la limite de la rémunération quotidienne maximale.

Majoration de l'aide :
enfant jusqu'à 3 ans = 826F
enfant de 3 à 6 ans = 413F

10. Allocation de garde d'enfant à domicile

Cette allocation est attribuée au ménage ou à la personne employant à son domicile une ou plusieurs personnes pour assurer la garde d'au moins un enfant de moins de 6 ans à charge.

Les deux personnes du ménage (ou la personne seule assurant la charge de l'enfant) doivent travailler.

Cette allocation est variable selon le montant des cotisations patronales et salariales dues pour la personne, dans la limite d'un montant trimestriel maximum qui est le suivant:

	taux(1)	montant trimestriel
enfant jusqu'à 3 ans revenus du ménage > à 218 376F revenus du ménage < à 218 376F	50% 75%	6 489 9 733
enfant de 3 à 6 ans	25%	3 244

11. Allocation de logement sociale et familiale

Allocation de logement familiale : art L 542-1 du code de la sécurité sociale
Allocation de logement sociale : art L 831-1 du code de la sécurité sociale.

Ces prestations sont placées sous double condition :
- de ressources (variable selon le statut de l'intéressé)
- de nature du logement occupé.

L'extrême hétérogénéité des situations et des niveaux de prestations n'autorisent pas une synthèse pertinente.

6 - LES OBLIGATIONS DES NON TITULAIRES

1. Les obligations liées au recrutement

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, article 3 : Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1°°Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;
2° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions : en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
3° Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
4° S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises.
Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés par la réglementation en vigueur pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire doivent être produits au moment de l'engagement.

2. Les obligations liées au contrat :

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, article 4 - alinéa 2 :

" Outre sa date d'effet à la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. "

Les obligations et sujétions particulières liées à certaines contrats doivent être précisées dans l'acte écrit d'engagement.

3. Les obligations de portée générale

3.1 Obligations résultant de l'assimilation aux fonctionnaires

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires constitue le cadre général d'action des fonctionnaires. Au sens strict, ce texte n'est pas applicable aux non titulaires.
Toutefois, s'agissant d'obligations liées à l'exercice même de fonctions publiques, les agents non titulaires sont tenus, par analogie, de se conformer aux règles applicables aux fonctionnaires.

Les obligations sont les suivantes :
- ne pas prendre dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration ou en relation avec cette dernière des intérêts de nature à compromettre leur indépendance, y compris par personne interposée,
- respecter le secret professionnel,
- faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion de l'exercice des fonctions,
- satisfaire les demandes d'information du public, dans le respect de la règle visée à la ligne précédante,
- se conformer aux instructions du supérieur sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (les deux conditions sont cumulatives),
- assurer personnellement l'exécution des tâches confiées dont l'agent est responsable.

Les manquements à ces obligations justifient des sanctions disciplinaires (voir document spécifique)

3.2 Cumul d'activité

Décret loi du 29.10.1936 relatif aux cumuls de rémunération et de fonctions (article 2) :

" L'interdiction formulée à l'égard des fonctionnaires (article 25 de la loi du 13 juillet 1983) s'applique à l'ensemble des personnels des collectivités et organismes visés à l'article 1er ci-dessus (Administrations de l'Etat et établissements publics) ".

- *Les non titulaires ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.*

- *Cette interdiction ne s'applique pas à la production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.*

- *Sur autorisation expresse, ils peuvent effectuer des expertises, donner des consultations ou donner des enseignements.*

- *Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement peuvent exercer des professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.*

- *Les agents ayant demandé à exercer leur fonctions à temps partiel ne peuvent être autorisés à exercer une quelconque activité privée ou publique.*

- *Ces activités sont interdites lorsqu'elles concernent un litige dans lequel l'administration est impliquée.*

- *Enfin, les agents ne peuvent exercer simultanément plusieurs emplois publics.*

Cette dernière notion mérite un développement :

- *est considéré comme emploi public toute fonction qui, en raison de son importance suffit à occuper normalement à elle seule l'activité d'un agent et dont la rémunération constituerait un traitement normal,*
- *les agents recrutés à temps incomplet sont autorisés à exercer une autre activité dans la limite de la durée légale du travail.*

3.3 Exercice d'activités privées par les non titulaires ayant cessé leurs fonctions

Article 12

" Est interdit aux agents non titulaires de droit public qui sont employés de manière continue depuis plus d'un an l'exercice, pendant la durée d'un congé sans rémunération ou pendant un délai de cinq ans à compter de la cessation des fonctions, les activités privées ci-après :

1° activités professionnelle dans une entreprise privée lorsque l'intéressé a été au cours des cinq années précédant la cessation de ses fonctions ou sa mise en congé sans rémunération chargé, à raison même de sa fonction :

a) soit de surveiller ou contrôler cette entreprise,

b) soit de passer des marchés ou contrats avec cette entreprise ou d'exprimer un avis sur de tels marchés ou contrats.

Cette interdiction s'applique également aux activités exercées dans des entreprises ayant des liens (30% du capital) avec les entreprises susvisées.

2° activités lucratives salariées ou non dans un organisme ou une entreprise privée et activités libérales si, par leur nature ou leurs conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, ces activités portent atteinte à la dignité desdites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. "

7 - LA DISCIPLINE

Préalable :

- Le régime disciplinaire des agents non titulaires est précisé par le titre X du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Il diffère du régime applicable aux agents titulaires sur 2 points principaux :
- la consultation d'une instance compétente en matière disciplinaire, bien que recommandée n'est pas obligatoire,
- l'agent sanctionné ne peut pas faire appel de sa condamnation devant le Conseil supérieur de la Fonction publique ; de ce fait, le tribunal administratif du lieu de résidence administrative est directement compétent pour connaître des litiges nés de l'application d'une sanction.

- Pour qu'il y ait sanction, il faut qu'il y ait faute.

- la faute peut être constituée à l'occasion des fonctions.
- comme pour les fonctionnaires, un acte de la vie privée peut également constituer une faute susceptible d'entraîner une sanction (pour déconsidération de l'administration par exemple).

A. Les sanctions disciplinaires

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, article 43 :
Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :
1° l'avertissement ;
2° le blâme ;
3° l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;
4° le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La jurisprudence a établi quelques principes :
- il n'est pas possible d'infliger une sanction non prévue par le décret.
- les sanctions non conformes sont systématiquement annulées au contentieux.
- la sanction doit être proportionnelle à la gravité de la faute.
- les sanctions déguisées c'est-à-dire les mesures prises en considération de la personne et non liées à l'intérêt du service (déplacement, modification unilatérale d'une clause du contrat non motivée par le service...) sont prohibées.

B. Le pouvoir disciplinaire

Article 44, alinéas 1 et 2 -" Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire. ".

Cet alinéa crée une distinction entre le pouvoir disciplinaire et celui de procéder au recrutement. Il est ainsi possible de déléguer l'un sans l'autre, quand il s'agit des sanctions les plus légères comme l'avertissement et le blâme. Nous avons ici la reprise, sous une forme adaptée à la situation des non titulaires, de l'amendement apporté à l'article 67 du titre II du statut général, par la loi du 30 juillet 1987.

C. Les garanties de l'agent dans la procédure disciplinaire

Article 44, alinéas 3 et 4 - " L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. "

L'administration a l'obligation d'informer l'intéressé des griefs retenus contre lui.
L'agent a la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs, dès le début de la procédure.
La qualité du ou des défenseurs n'est pas précisée par le texte : il peut donc s'agir d'un représentant du personnel, d'un collègue, mais aussi d'un avocat.
L'administration doit informer l'agent qu'il a droit a communication de son dossier.
La communication du dossier doit être intégrale (pièces numérotées) Le droit de consultation du dossier peut être exercé personnellement par le non titulaire mais aussi par les défenseurs qui l'assistent
Le principe du contradictoire impose que l'intéressé doit avoir la possibilité de présenter utilement ses observations ; un délai suffisant doit lui être laissé pour cela.

D. La suspension

Elle n'est pas prévue par le décret de 1986.
Le Conseil d'Etat a admis cette possibilité, sous le contrôle du juge, dès lors que la mesure est prononcée dans l'intérêt du service.
Bien entendu, pendant la durée de la suspension, la rémunération n'est pas maintenue.
Dans l'hypothèse où aucune sanction ne serait finalement infligée, le Conseil d'Etat reconnaît aux agents le droit de recouvrer intégralement la rémunération afférente à la période de suspension.

8 - FINS DE FONCTIONS

1. CESSATION DU CONTRAT (terme du CDD)

Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié :

Le contrat à durée déterminée cesse normalement à la date portée sur le contrat d'engagement écrit.

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'employeur lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;

- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à deux ans ;

- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai **de 8 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.

2. LE LICENCIEMENT

2.1. Le préavis de licenciement : (article 46)

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

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

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai,

Il ne s'applique pas en cas d'inaptitude définitive à l'issue d'un congé pour raison de santé,

Il ne s'applique pas pour motif disciplinaire.

2.2. La notification du licenciement : (article 47)

Le licenciement est notifié à l'intéressé par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit préciser **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.

La lettre de licenciement doit préciser la période de préavis. **Les congés annuels**, dus à l'agent, ne pouvant être réglés en espèces, **viennent s'ajouter à la période de préavis**.

3) La protection contre le licenciement en période de maternité ou d'adoption : (article 49)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve **en état de grossesse**, médicalement constatée, ou pendant une période de **quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité** ou d'adoption.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

Ces dispositions sont en conformité avec celles du code du travail sur la protection pendant la maternité ou l'adoption.

3. L'indemnité de licenciement :

3.1. Les conditions d'ouverture du droit

L'indemnité n'est pas due lorsque (article 52) :

- l'agent est un fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel,
- l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans un service de l'Etat, une collectivité territoriale ou dans l'un de leurs établissements publics, ou encore dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire.
- l'agent a atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension à taux plein
- l'agent est démissionnaire
- l'agent a été engagé pour effectuer des vacations
- est licencié pour motif disciplinaire
- l'agent est licencié au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. (article 50)

L'indemnité est due :

- aux agents recrutés en CDD licenciés avant terme pour motif non disciplinaire,
- aux agents recrutés en CDI et licenciés pour motif non disciplinaire
- aux agents non réemployés du fait de l'administration après un congé de maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, parental, pour formation professionnelle, non rémunéré pour raison de famille, pour élever un enfant si ce congé est inférieur à un mois, ou encore au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.
- aux agents licenciés pour inaptitude physique.

3.2. rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement (article 53) :

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière **rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale** et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

3.3. Calcul du montant de l'indemnité de licenciement (article 54) :

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

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

Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

3.4. Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55) :

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du décret 86-83 du 17 janvier 1986, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de la sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

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

▸ L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne doit pas comporter des services :

- qui auraient déjà donné lieu à une indemnité de licenciement,
- qui auraient déjà été retenus pour le calcul d'une pension de retraite ne relevant pas du régime général de sécurité sociale, comme par exemple en tant qu'ouvrier de l'Etat ou dans une carrière militaire.

En résumé, les congés annuels, les congés de formation, de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les congés de maternité et d'adoption comptent comme des périodes d'activité et sont pris en compte dans l'ancienneté.

3.5. Le versement de l'indemnité de licenciement (article 56) :

Avant le décret du 11 mars 1998, l'indemnité était versée par mensualités égales dont le versement était interrompu si l'agent retrouvait un travail.

Dorénavant, l'indemnité est versée par l'administration en une seule fois, comme aux salariés du secteur privé.

4. La démission (article 48)

Concernant les démissions prévues et intentionnelles :

L'agent informe son administration de son intention de démissionner **par lettre recommandée**. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement (voir 2.1 ci-dessus).

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Dans la situation d'une fin de congé maternité ou d'adoption, le préavis de démission est fixe et ne dépend ni de la durée de services effectifs, ni de la durée du congé de maternité. **Le délai de préavis est dans tous les cas de 15 jours.**

Sont considérés comme démissionnaires de fait, les agents qui ne formulent pas leur demande de réemploi après un congé :

- supérieur à un an, pour raison de santé ou maternité,
- parental,
- supérieur à un an pour élever un enfant ou lui donner des soins,
- pour création d'entreprise, reprise d'entreprise ou pour convenances personnelles.

9. L'Indemnisation du chômage

Généralités :

- Les agents publics non titulaires peuvent prétendre à l'indemnisation de la perte d'emploi au même titre que les salariés du secteur privé (seuls les fonctionnaires de l'Etat sont exclus du droit à indemnisation art L 351-12 du code du travail)

- La réglementation applicable est la même dans le secteur privé et le secteur public : seule la charge de l'indemnisation peut varier (ASSEDIC ou Employeur public) en fonction de critères développés dans la note ci-après.

- Pour pouvoir prétendre à une indemnisation, l'agent privé d'emploi doit répondre à plusieurs conditions : durées d'emploi, âge, aptitude physique à travailler, conditions de perte du dernier emploi.

- Le montant de l'indemnisation est fonction de la durée d'emploi précédant la demande d'indemnité et de l'âge du demandeur.

- La réglementation applicable, édictée par l'UNEDIC en application des dispositions des article L 351 et suivants du code du travail, est complexe et ne saurait être réduite à quelques principes simples.

- Chaque demandeur d'emploi est dans une situation particulière qui est fonction de ses états de service passés (nature et durée du contrat de travail, niveau de rémunération, maladie, stages de formation....) : chaque dossier doit donc faire l'objet d'une étude spécifique.

- Le texte qui suit n'entend pas régler tous les cas particuliers mais fournir les éléments réglementairement pertinents pour traiter la grande majorité des situations.

LE CHAMP D'APPLICATION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

☞ **Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon (art.3 de la convention)**

☞ **Il s'applique aux agents privés involontairement d'emploi dont la cessation de travail résulte :**

- d'un licenciement

- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée.
  la **circulaire de la Fonction Publique FP/4 n° 1717 du 27 juin 1994** précise que l'absence de réponse ou le refus opposé par un agent à la proposition de renouvellement de son contrat ne sont pas assimilés à une démission. S'ils remplissent les conditions de durée d'affiliation, ces agents se voient ouvrir un droit à indemnisation.

  Selon cette circulaire, si l'administration doute de la volonté de l'agent de rechercher activement un emploi, elle doit en informer les services de contrôle de la recherche d'emploi de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, mais ne peut surseoir à indemniser.

  Cette démarche auprès de la DDTE est parfois non suivie d'effet. C'est pourquoi les administrations et établissements sont appelés à appliquer le code du travail selon l'éclairage apporté par la jurisprudence :

  Le Conseil d'Etat (arrêt CABANAC 7/10/91) a établi, en application des article R351-28 et R351-29 du code du travail qu'un agent qui refuse sans motif légitime un emploi de sa spécialité ou compatible avec sa formation antérieure, situé à moins de 200 km de son emploi précédant, et rémunéré à un taux normalement pratiqué dans la profession ou la région est exclu de l'indemnisation.

  Cet arrêt autorise les services assurant les prestations chômage à suspendre leur versement si l'agent refuse le même emploi que précédemment. Le droit à indemnisation n'est pas perdu définitivement, le service devant réexaminer la situation de l'agent, à sa demande expresse, à l'issue d'un délai de 122 jours. Si l'agent démontre un réel effort pour retrouver du travail (production de lettres de refus, d'attestations d'entretien...), l'indemnisation est reprise.

- d'une démission considérée comme légitime
  Cas prévus par les délibérations UNEDIC n°10 et 10 bis du 13/01/1993 de l'Unedic :
  - démission du salarié de moins de 18 ans pour suivre ses ascendants,
  - démission pour suivre son conjoint (ou concubin) qui change de résidence pour motif professionnel
  - démission pour mariage (le mariage doit avoir lieu dans le 2 mois précédant ou suivant la rupture de contrat),
  - démission d'un CES, contrat local d'orientation, ou contrat d'orientation,
  - démission pour non paiement des salaires (présentation d'une ordonnance de référé requise),
  - démission de la victime d'actes délictueux (menaces, viols, vol, discrimination, harcèlement)
  - démission en cours de période d'essai après licenciement d'un emploi précédant (la période d'essai doit être inférieure à 91 jours)
  - démission en cours de période d'essai (inférieure à 91 jours si l'agent totalise déjà 5 ans d'affiliation)

LES CONDITIONS GENERALES D'ATTRIBUTION

Agents privés d'emploi et qui doivent (art.28 du règlement) :

- ☞être inscrits comme demandeur d'emploi,
- ☞être à la recherche effective et permanente d'un emploi (la reprise de travail interrompt le versement des allocations),
- ☞être âgés de moins de 60 ans (mais possibilité de dérogations jusqu'à l'âge de 65 ans, dans les cas où les intéressés ne justifient pas d'un nombre de trimestres d'assurance suffisant pour percevoir une pension à taux plein),
- ☞être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi, ce qui exclut les agents licenciés pour incapacité physique ou les agents malades,
- ☞ne pas être reconnus invalides au titre de la 2ème ou de la 3ème catégories de l'article L341-4 du code de la sécurité sociale,
- ☞ne pas être chômeurs saisonniers (est réputé être un chômeur saisonnier
- ☞ne pas avoir quitté volontairement leur emploi ; toutefois, si le départ volontaire est suivi d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou 507 heures, l'effet de la démission est annulé et la première période d'affiliation est prise en compte dans le calcul du droit à indemnisation.

LA CHARGE DE L'INDEMNISATION

- ☞Elle incombe à l'employeur qui a occupé la personne pendant la durée la plus longue
- ☞Si les durées d'emploi sont égales entre un employeur du secteur privé et un employeur du secteur public ou entre 2 employeurs du secteur public, la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur (D n°93-634
- ☞Si les durées d'emploi sont égales et strictement concomitantes, chaque employeur assure la charge de l'indemnisation qui lui incombe du fait du contrat de travail passé.

GENERALITES SUR L'INDEMNISATION

Durée d'affiliation	☞c'est l'ensemble des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises (art. 27 du règlement) **cf tableau ci-après, page 6** ☞Les durées d'emploi se calculent en jours ☞**La durée d'emploi minimum pour ouvrir des droits est de 122 jours**.
Caractère de l'indemnisation	Il s'agit d'une allocation qui est unique et dégressive (A.U.D) (art. 26 du règlement) L'AUD est fonction de la durée d'affiliation, de l'âge du demandeur d'emploi et du niveau moyen de ses rémunérations précédant la perte d'emploi. L'AUD voit se succéder une période indemnisée à taux plein et une ou plusieurs périodes à taux dégressif : **cf tableau ci-après page 6.** L'AUD est due si la période d'affiliation est au moins égale à 122 jours (4 mois)

PRISE EN COMPTE DES PERIODES DE TRAVAIL	
la date de la perte d'emploi	Elle doit se situer dans un délai de 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (I.D.E.). Cette période de 12 mois est allongée : - des journées ayant donné lieu à indemnisation au titre de la maladie, la maternité, l'accident du travail ou maladie professionnelle, - des périodes pendant lesquelles une pension d'invalidité a été servie (2° ou 3° catégorie uniquement), - de la durée du service national, - des périodes de stage de formation professionnelle relevant du titre IX du code du travail, - des périodes d'incarcération (3 ans maximum après la fin du contrat de travail), - des périodes de congé parental (24 mois maximum), - des périodes de congé pour création d'entreprise, - des périodes de mandat électif, politique ou syndical, - des périodes au cours desquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'état de santé nécessitait une tierce personne et qui bénéficiait d'une allocation adulte handicapé (3 ans maximum), - des périodes suivant une démission pour accompagner un conjoint qui s'expatrie (3 ans maximum). Concrètement, lorsqu'une demande d'indemnisation est présentée, il y a lieu de rechercher si on rencontre une perte d'emploi dans les 12 mois précédant l'I.D.E ; la période de 12 mois est allongée si on rencontre une ou plusieurs périodes visées au paragraphe précédent. Contrairement à l'idée reçue, il peut y avoir ouverture de droits à indemnisation plusieurs années après une perte d'emploi ou fin de contrat.

DETERMINATION DU MONTANT DE L'ALLOCATION JOURNALIERE	
Salaire de référence journalier (SRJ)	= traitement ou vacations + indemnités de résidence et heures supplémentaires (art.44 et 45 du règlement) **N.B. :** le salaire de référence est limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale (S.S) *le salaire moyen journalier de référence* = **SRJ** = salaire de référence (1) / jours de travail (2) (1) Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations effectivement perçues au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail (sont exclues les sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail : indemnités maladie ou maternité...) ; seuls sont pris en compte les mois civils entiers (2) Le nombre de jours de travail pris en compte au cours des 12 derniers mois dans ce calcul doit correspondre aux jours effectivement travaillés.

Calcul de l'allocation journalière pour un temps plein	Il convient de procéder à la comparaison de trois niveaux d'allocation : 1. procéder au calcul suivant : 40,4% du salaire de référence journalier + partie fixe de 61,50 F (au 01/07/1999) 2. procéder, par ailleurs, au calcul suivant : 57,4% du SRJ 3. comparer ces deux résultats et ne prendre en compte que le plus avantageux pour l'agent 4. comparer maintenant ce résultat au seuil minimum communiqué par l'UNEDIC : ☞ **Seuil minimal** de l'allocation à taux plein = 149,94 Frs (au 01/07/99) : si le calcul le plus avantageux donne un résultat inférieur à ce seuil, le seuil minimal s'applique 5. Puis application du coefficient de dégressivité s'il y a lieu (voir tableau p.6)
Les seuils minimaux sont relevés tous les ans au 1er juillet. (communication par voie de note de service)	Attention : l'AUD ne peut descendre, pour un temps plein, en dessous des taux suivants : ☞Seuil minimal de l'allocation après application de la dégressivité (depuis le 01/07/1999) =107,43 Frs ☞Seuil minimal au taux majoré = 134,73 Frs (le taux majoré est réservé aux salariés de plus de 52 ans qui remplissent certaines conditions ; voir à ce sujet infra) ☞Le montant de l'allocation journalière ne peut excéder 75 % du SRJ (art 48)

AUD et temps partiel	1. allocation unique dégressive (AUD) à taux plein (agent ayant travaillé à temps partiel) : ➔ le calcul de l'allocation à taux plein d'un agent ayant travaillé à temps partiel suit la même démarche que pour un agent à temps plein mais un élément complémentaire est ajouté : le coefficient correcteur. Il correspond à l'horaire de travail de l'intéressé pendant la période de référence divisé par l'horaire légal de travail (ex : pour 30 heures par semaine, on obtient un coefficient égal à 30/39 soit 0,769) ➔ ce coefficient est appliqué à la partie fixe de l'allocation (60,76F au 01/07/98). ➔ l'AUD est ensuite calculée suivant la procédure classique : ▪ calcul normal : 40,4 % du salaire journalier de référence + (60,76F x coeff correcteur). ▪ calcul en pourcentage : 57,4% du SRJ ▪ comparaison des résultats 1 et 2. Le plus élevé est retenu, ▪ minimum par jour : on compare le chiffre retenu à 148,13F (taux au 01/07/98) x par coefficient correcteur. Le chiffre le plus élevé est retenu. Ce dernier chiffre ne doit en aucun cas dépasser 75% du salaire journalier de référence. 2. la dégressivité de l'allocation ➔ l'AUD est versée à taux plein dans un premier temps. Interviennent ensuite les différents paliers de dégressivité, dans les mêmes conditions que pour le travail à temps complet (voir tableau en page p. 6) ➔ toutefois, une différence notable concerne le minimum au dessous duquel la dégressivité ne peut faire descendre l'allocation : pour les personnes ayant travaillé à temps plein, ce minimum est de 107,43F (au 01/07/99) ou de 134,73F pour certaines personnes âgées de plus de 52 ans ➔ pour les personnes ayant travaillé à temps partiel, ce chiffre ne constitue un minimum qu'à la condition qu'il ne soit pas supérieur au montant de l'allocation à taux plein (art 49 § 2 du règlement) : ▪Si l'AUD à taux plein est inférieure à ce minimum, elle est versée à ce taux plein pendant toute la durée d'indemnisation. ▪Si elle est supérieure, elle va diminuer jusqu'à atteindre 107,43F (ou 134,73F pour les chômeurs de plus de 52 ans qui remplissent certaines conditions). Lorsqu'elle atteint ce niveau, l'AUD est versée sans modification (sauf réévaluation générale des indemnités par l'UNEDIC) jusqu'à la fin de la durée d'indemnisation. (1) 39h/mois

READMISSION APRES REPRISE de TRAVAIL LIMITEE	
Réadmission après reprise d'activité inférieure à 122 jours	☞Lorsque l'indemnisation a été interrompue du fait d'une période d'activité inférieure à 122 jours (non créatrice de droits), et que l'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits antérieur, le reliquat lui est servi sous réserve que les conditions générales d'attribution (inscription à l'Assedic, aptitude physique....voir supra) soient remplies. reliquat = indemnisation accordée - périodes indemnisées, actions de formation
Réadmission après reprise d'activité supérieure à 122 jours	☞Lorsque le service des allocations a été interrompu du fait d'une période d'activité supérieure à 122 jours (créatrice de droits) **et** que l'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits antérieurs :il est procédé à une comparaison entre le montant global en francs ou Euro du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et celui au titre de la nouvelle admission➔le montant global le plus élevé est accordé (art.35 du règlement) • lorsque l'allocataire est âgé de 56 ans et trois mois ou +, la comparaison n'est pas automatique ; elle doit être expressément demandée par l'allocataire (l'UNEDIC considère que les anciens droits sont d'une façon générale plus favorables et les applique systématiquement, sauf demande expresse).

DUREE ET DEGRESSIVITE DE L'INDEMNISATION

Filières (art 27)	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation attention, modifications au 01/.01/97			
		au taux normal	au taux dégressif ***chaque taux de dégressivité s'applique au montant de l'AUD de la période précédente***		
		durée	durée	modalités dégressivité par période de 182j	durée totale
1 ➢27a	4 mois au cours des 8 derniers mois (soit 122 jours 676 heures)	**4 mois**	**-**		**122 jours** *4 mois*
2 ➢27b	6 mois au cours des 12 derniers mois (soit 182 jours ou 1014 heures)	**4 mois**	**3 mois**	AUD x 0,85 au 123e j	**213 jours** *7 mois*
	8 mois au cours des 12 derniers mois *(soit 243 jours ou 1352 heures)*				
3 ➢27c	• moins de 50 ans	**4 mois**	**6 mois**	AUD x 0,83 au 123e j	**456 jours**
	(âge à la fin du contrat de travail)		**5 mois**	AUD x 0,83 au 305e j	*15 mois*
4 ➢27c	• 50 ans et plus	**7 mois**	**6mois**	AUD x 0,85 au 214ej	**639 jours**
			6mois	AUD x 0,85 au 396ej	*21 mois*
			2 mois	AUD x 0,85 au 578ej	
	14 mois au cours des 24 derniers mois *(soit 426 jours ou 2366 heures)*				
5 ➢27d	• moins de 50 ans	**9 mois**	**6 mois**	AUD x 0,83 au 275ej	**912 jours**
	(*âge à la fin du contrat de travail*)		**6 mois**	AUD x 0,83 au 457ej	*30 mois*
			6 mois	AUD x 0,83 au 639ej	
			3 mois	AUD x 0,83 au 821ej	
6 ➢27d	• 50 ans et plus	**15 mois**	**6mois**	AUD x 0,85 au 457ej	**1369 jours**
			6 mois	AUD x 0,85 au 639ej	*45 mois*
			6 mois	AUD x 0,85 au 821ej	
			6mois	AUD x 0,85 au 1003ej	
			6 mois	AUD x 0,85 au 1185ej	
	27 mois au cours des 36 derniers mois *(soit 821 jours ou 4563 heures)*				
7 ➢27e	• 50-54 ans	**20 mois**	**6 mois**	AUD x 0,85 au 610ej	**1369 jours**
			6 mois	AUD x 0,85 au 792ej	*45 mois*
			6 mois	AUD x 0,85 au 974ej	
			6 mois	AUD x 0,85 au 1156ej	
			1 mois	AUD x 0,85 au 1338ej	
8 ➢27e	• 55 ans et plus	**27 mois**	**6 mois**	AUD x 0,92 au 822ej	**1825 jours**
			6 mois	AUD x 0,92 au 1004ej	*60 mois*
			6 mois	AUD x 0,92 au 1186ej	
			6 mois	AUD x 0,92 au 1368ej	
			6 mois	AUD x 0,92 au 1550ej	
			3 mois	AUD x 0,92 au 1732ej	

INDEMNISATION DEROGATOIRE	
conditions	**durée d'indemnisation**
☞59 ans et 6 mois ☞justifier de 12 ans d'affiliation ☞justifier d'1 année continue ou de 2 discontinues d'appartenance à une ou plusieurs entreprises au cours des 5 ans précédant la fin de contrat	Personnes en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins = maintien de l'indemnisation jusqu'au droit à la retraite à taux plein (art.37 du règlement) et, au plus tard, jusqu'à 65 ans.

PRELEVEMENTS

	CRDS	CSG
Taux et assiette	**0, 5%** sur 95% de l'AUD	**6,2%** sur 95% de l'allocation
taux réduit		**3,8%** si allocation, CRDS déduite, entre 227F et 241,19F
exonération totale		oui si allocation, CRDS déduite < à 227F

Par ailleurs, en vertu de l'article 1657-1 bis du code général des impôts, les personnes dont le montant des revenus en année N-2 (1997) n'excède pas les seuils d'allégement de la taxe d'habitation sont exonérées de la CSG.
Les personnes dont le montant des revenus de l'années N-2 (1997) excède le seuil d'allégement de la taxe d'habitation mais dont la cotisation d'impôt sur le revenu de N-1 (1998) est inférieure à 400 francs sont soumises au taux réduit de 3,8%.
Dans les deux cas, pour prétendre à une exonération totale ou partielle, les intéressés doivent fournir les avis d'imposition correspondants.

Cotisation dite de "Participation"	1,2% assise sur le salaire journalier de référence précomptée sur le montant de l'allocation pour le financement des retraites complémentaires, dans la limite du seuil minimal (art.51 du règlement) Mais absence de détermination, pour l'instant, de l'organisme collecteur (vide juridique) ➔ les pratiques sont différentes selon les services, la plupart ne prélevant rien

PAIEMENT DES ALLOCATIONS	
Le versement	A partir de la date d'inscription à l'ANPE (ou ASSEDIC selon les régions), différé d'indemnisation de 8 jours à terme échu. La durée totale de l'A.U.D n'en est pas diminuée
Interruption du délai de paiement (art.79 du règlement**)**	Si l'agent : ☞retrouve une activité salariée (sauf activité réduite) ☞suit une action de formation rémunérée ou non rémunérée d'une durée totale au moins = à 40 heures ☞est susceptible d'être pris en charge par la Sécurité Sociale. au titre des prestations journalières assurance maladie maternité ☞peut bénéficier de la retraite à taux plein ou est âgé de 65 ans ☞est reconnu invalide 2ème et 3ème catégorie ☞est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation ☞s'il cesse de résider sur le territoire français

Reversement des allocations indues	Délai de prescription 5 ans (sauf en cas de déclarations fausses ou de fraude)

ACTIONS DE FORMATION LIVRE IX DU CODE DU TRAVAIL (art.31)

Ces actions de formation sont assimilées à des heures de travail ou comptabilisées en jours d'affiliation, à raison de 5,6 heures pour un jour. Les durées d'affiliation ainsi constituées ne sont retenues que dans la limite des 2/3 du nombre de jours exigés à l'art.27 de l'arrêté, soit au maximum :

- ☞ 80 jours ou 448 H (filière 1, art 27 a)
- ☞120 jours ou 672 H (filière 2, art 27 b)
- ☞160 jours ou 896 H (filières 3 et 4, art 27 c)
- ☞280 jours ou 1 568 H (filières 5 et 6, art 27 d)
- ☞540 jours ou 3 024 H (filières 7 et 8, art 27 e)

= Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation ou 16,8 H de travail

Exemple : la filière 1 exige 122 jours d'affiliation ; sur ces 122 jours on ne peut trouver plus de 80 jours de formation.

Un agent qui cumule 100 jours de formation et 22 jours de travail ne remplit pas les conditions d'indemnisation.

ALLOCATION FORMATION RECLASSEMENT (Articles 53 à 62 du règlement)

Définition	**Il s'agit d'une allocation qui se substitue à l'AUD. Elle concerne certains demandeurs d'emploi qui suivent une formation agréée. Cette formation doit conduire directement à une qualification réelle (sont donc exclues les formations à caractère généraliste , type études secondaires ou DEUG)**
Choix de la formation	C'est l'ANPE qui juge, à l'issue d'une procédure d'évaluation-orientation (article 54, 55), si la formation envisagée peut être retenue (agrément, degré de qualification. L'ASSEDIC est tenue de détecter les allocataires jugés prioritaires (critères : travailleurs non qualifiés, agés...). Les allocataires eux-mêmes peuvent néanmoins solliciter les formations. L'administration ne peut pas s'opposer à une action de formation autorisée par l'ANPE.
Conditions d'attribution	- L'intéressé doit bénéficier d'une allocation unique dégressive au titre des filières 2 ou suivantes (la filière 1 est exclue de l'AFR) - il doit opter pour une formation <u>au cours des 182 premiers jours d'indemnisation</u> (le délai court à compter du 1er jour indemnisable même si, pour des raisons comptables de mise en paiement, le versement de la somme due est différé) - La formation : * doit être agréée et dispensée par un organisme reconnu par l'Etat et ayant passé convention avec l'ANPE * doit être d'une durée hebdomadaire au moins égale à 20 heures ou d'une durée totale au moins égale à 40 heures, * d'une durée maximale de 3 ans, mais pour une AFR initiale supérieure à 1 an, il doit être justifié de 3 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage. (art.58)

Le montant de l'AFR	= celui de l'allocation due à la veille du jour de l'entrée en formation. Il reste fixé à ce niveau jusqu'au terme de la formation. *exemple* : l'indemnisation due est à taux plein ⇨ elle reste à ce taux pendant toute la durée de la formation. Si l'AFR est accordée alors que l'agent est en début d'indemnisation, c'est-à-dire avnat dégressivité, elle ne peut pas être < au montant de l'AUD minimale +2% soit : 152,94 au 1/07/1999 (mais ce montant minimal est réduit proportionnellement à l'horaire particulier de travail de l'intéressé) En cas d'abandon de la formation non légitime, la moitié de la période pendant laquelle l'action de formation n'a pas été suivie s'impute sur les durées de versement de l'AUD (art.60 §2)

Allocation de formation de fin de stage (AFS)	Si la personne a épuisé ses droits à indemnisation et que son action de formation n'est pas terminée, elle bénéficie d'une allocation de formation de fin de stage du même montant que l'AFR et l'administration est contrainte de poursuivre l'indemnisation pendant la période de la formation restant à courir.
Les indemnités de transport et d'hébergement éventuellement servies pendant la formation	☞Ne sont pas cumulables * Indemnité de transport : l'action de formation doit être distante d'au moins 15 Km du domicile habituel du stagiaire Montant au 1/07/1999 =8,47Frs (15 à 250 Km) ou 13,74 (plus de 250 Km) * Indemnité d'hébergement : l'action de formation est au moins distante de 50 Km du domicile habituel du stagiaire Montant au 1/07/1999 =20,91Frs (50 à 250 Km) ou 26,16 (plus de 250 Km) Calcul de l'indemnité journalière = (Montant AFR minimale = 152,94 + Montant indemnité de transport ou d'hébergement) - Montant de l'AFR due Cette indemnité est attribuée pour les jours indemnisables au titre de l'AFR ou AFS ; elle cesse lorsque ses conditions d'attribution ne sont plus remplies.

ACTIVITE REDUITE

☞ texte de référence : Délibération UNEDIC n° 28 du 10 février 1998 ; circulaire UNEDIC du 26 mai 1998

☞La poursuite ou la reprise d'une activité sont cumulables partiellement avec le versement de l'AUD
☞Le bénéficiaire doit être toujours à la recherche d'un emploi
☞La durée de l'activité salariée est limitée à 136 heures par mois

Conservation d'une activité accessoire après la perte de l'activité principale	maximum du salaire autorisé = 70% des salaires moyens mensuels de référence antérieurs maximum d'heures mensuelles travaillées = 136 par mois civil cette indemnisation n'est possible que dans l'hypothèse où l'intéressé avait 2 contrats de travail en même temps et qu'il en a perdu involontairement un.
	Désormais, les demandeurs d'emploi en activité réduite conservée sont autorisés à cumuler intégralement leur salaire et l'indemnisation au titre de l'activité perdue. • Concrètement, les agents en activité réduite perçoivent :- - leur salaire au titre de l'emploi conservé - l'indemnisation calculée normalement au titre de l'emploi perdu •les droits à indemnisation sont appréciés mois par mois (par exemple, un agent peut remplir les conditions pendant un mois donné, ne plus les remplir le mois suivant s'il travaille plus de 136 heures ou gagne plus de 70% du salaire initial, et retrouver ses droits le mois suivant. •L'indemnisation au titre de l'activité réduite est limitée à 18 mois (consécutifs ou non) •la limite de 18 mois n'est pas opposable aux CES et aux chômeurs de plus de 50 ans
Reprise d'une activité après la perte d'emploi	maximum du salaire autorisé = 70% du salaire moyen de référence antérieur en cas de reprise d'une activité après la perte d'un emploi (depuis le 1/09/1994) Le montant de l'AUD calculé est réduit en retranchant du nombre de jours calendaires mensuels les jours non indemnisables suivant : Jours non indemnisables au cours du mois = salaire brut mensuel de l'activité réduite reprise salaire de référence journalier

☞La rémunération procurée par l'activité réduite ou conservée s'apprécie en mois civils
☞Pour le travailleur âgé de 50 ans au moins, le nombre de jours non indemnisables est affecté d'un coefficient de minoration de 0,8%
☞Le maintien de l'indemnisation est limité à : 18 mois pour les agents </= 50 ans
sans limitation > 50 ans ou les CES

78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP