

LES EXCEPTIONS ET LES DÉROGATIONS RELATIVES À LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

PRINCIPE

Par dérogation à la règle du recrutement de fonctionnaires sur des emplois civils permanents de l'État, certains types d'emplois peuvent être directement occupés par des agents contractuels.

De plus, certains agents contractuels recrutés par exception à la règle de l'emploi de fonctionnaires bénéficient de règles particulières de gestion.

LES AGENTS RECRUTÉS PAR DÉROGATION

Les emplois supérieurs

Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement peuvent être occupés par des agents contractuels.

Du fait de la confiance nécessaire à l'exercice des fonctions ainsi occupées, ces contrats d'une durée indéterminée sont révocables à tout moment.

Article 3 et 25 de la loi n° 84-16

Les emplois de certains établissements publics

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

La liste des établissements publics concernés est définie par le décret n° 84 du 18 janvier 1984.

Article 3 de la loi n° 84-16

Les agents contractuels de certaines institutions administratives

Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission peuvent être occupés par des agents contractuels.

Article 3 de la loi n° 84-16

Les emplois particuliers

Des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés sur des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics par exception à la règle du fait de la spécificité de leurs fonctions :

- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions du Code de la santé publique ;
- les ouvriers de l'État affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers de l'État ;
- les agents de l'aviation civile ;
- les agents affiliés au code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois d'enseignants chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

Ces agents s'ils sont généralement en grande partie régis par les textes relatifs aux agents contractuels, bénéficient de règles de gestion particulières.

LES EXCEPTIONS DE GESTION

Par ailleurs, certains agents contractuels de droit public, recrutés par exception à la règle de l'emploi de fonctionnaire, bénéficient également de dispositions particulières.

C'est le cas notamment :

- des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ;
- des agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale.

LES CONTRACTUELS RIN

LES CONTRACTUELS RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL

Les agents contractuels de catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables bénéficient de dispositions particulières concernant leurs gestions.

Ces dispositions sont prévues par le règlement intérieur institué par décision du 18 mars 1992.

Les agents concernés

Sont concernés par ces dispositions particulières :

- les agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables recrutés avant le 14 juin 1983 sont régis par un règlement intérieur national institué par décision du 18 mars 1992 ;
- les agents contractuels de catégorie A dont le contrat est reconduit pour une durée indéterminée, généralement après 6 ans de contrat à durée déterminée sur le même emploi.

Article 1 de la décision du 18 mars 1992 instituant le règlement intérieur national des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Sont exclus de ces dispositions particulières :

- les agents recrutés pour remplir des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet ;
- les agents contractuels recrutés pour remplir des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel.

Article 1 de la décision du 18 mars 1992

Le classement des agents

Les agents contractuels qui rentrent dans le champ d'application de la décision du 18 mars 1992 sont régis par les mêmes dispositions que les autres agents contractuels à l'exception de leurs rémunérations et de leurs carrières.

Ainsi les agents contractuels RIN sont classés dans une des trois catégories prévues par ledit règlement :

- la catégorie exceptionnelle qui comporte 4 échelons ;
- la hors catégorie qui comporte 11 échelons ;
- la 1^{ère} catégorie qui comporte 12 échelons.

Article 2 de la décision du 18 mars 1992

A chaque échelon correspond un indice qui sert de base au calcul de la rémunération de ces agents.

Article 4 de la décision du 18 mars 1992

La carrière des contractuels RIN

Les agents contractuels ainsi classés bénéficient d'une carrière qui se rapproche de celle des fonctionnaires avec un avancement d'échelon en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle.

Chaque échelon comporte une durée minimale et une durée moyenne.

La durée minimale est incompressible.

En revanche, des réductions d'ancienneté d'une durée minimale d'un mois peuvent être accordées par rapport à la durée moyenne à certains agents après avis de la commission consultative paritaire.

Articles 5 et 6 de la décision du 18 mars 1992

La décision du 18 mars 1992 relative instituant le règlement intérieur national des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables est disponible, dans sa version modifiée du 9 juillet 2009, sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/paiefonctionpublique/decision18031992.pdf

LES AGENTS CONTRACTUELS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PRINCIPE

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale recrutés avant le 14 juillet 1983 sont régis par un décret de 1978 qui prévoit un classement dans une grille de rémunération avec une reprise d'ancienneté.

Décret n° 78-457 du 17 mars 1978 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

Cependant, le conseil d'État a considéré que le décret précité du 17 mars 1978 n'ayant pas été abrogé et le décret du 17 janvier 1986, qui a pour objet de fixer les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, n'y ayant pas substitué d'autres règles, les dispositions dudit décret du 17 mars 1978 sont applicables à l'ensemble des contractuels du ministère concerné quelle que soit la date de leur recrutement.

CE, 13 juillet 2007, n° 266544

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale recrutés après le 14 juillet 1983 ou après le 17 janvier 1986 peuvent donc bénéficier des dispositions du décret du 17 mars 1978.

En dehors de ces dispositions spécifiques, les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale sont régis par les mêmes dispositions que l'ensemble des agents contractuels de l'État prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

LES AGENTS CONCERNÉS

Bénéficiaire de ces dispositions spécifiques :

- les personnels contractuels en fonction dans les administrations centrales du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale ainsi qu'aux mêmes personnels en fonction dans les services extérieurs qui en dépendent, lorsqu'ils ne sont pas régis par des dispositions qui leur sont propres ;
- les agents contractuels en fonction dans les services relevant d'un autre ministre, lorsque leur contrat initial a été signé, au plus tard le 12 janvier 1984, avec le ministère du travail, de la santé ou de la sécurité sociale ;

Article 1 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de

- les agents contractuels du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi en fonction le 1^{er} janvier 2008 à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Arrêté du 22 mai 2008 pris pour l'application au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi du décret n° 78-457 du 17 mars 1978 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

LE RECRUTEMENT DES AGENTS

Les conditions de recrutement

Pour être nommé sur des emplois des ministères concernés, les agents contractuels doivent :

- être âgé de moins de soixante ans ;
- être de bonne moralité, notamment au regard de leur casier judiciaire ;
- être en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée ;
- posséder les qualifications requises par rapport à la catégorie de recrutement ;
- être apte physiquement.

Cette aptitude physique est prouvée au moment de l'acte d'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par la transmission :

- d'un certificat médical délivré par un médecin agréé ou d'un médecin spécialiste agréé constatant qu'il n'est atteint d'aucune infirmité ou maladie incompatible avec l'emploi postulé.
- d'un certificat délivré par un médecin phthisiologue désigné par l'administration le reconnaissant indemne de toute affection tuberculeuse.

Articles 3 et 4 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Le classement des emplois

Articles 2, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Les emplois susceptibles d'être occupés par des agents contractuels recrutés conformément au décret de 1978 sont répartis en 5 catégories correspondant à des niveaux de responsabilité et de qualifications et auxquelles sont attachés des indices servant de base au calcul de la rémunération de ces agents.

Catégorie	Nb d'échelons	Types d'emplois	Conditions de recrutement ou d'avancement
4^e catégorie	11 échelons	Adjoints des services sanitaires adjoints des services sociaux comptables varitypistes	Brevet d'études du premier cycle diplôme ou qualification requise pour l'exercice de l'une des professions à caractère sanitaire, social ou technique prévues par la catégorie
3^e catégorie	14 échelons	Vérificateurs de travaux de bâtiments aides-documentalistes aides-bibliothécaires techniciens des actions sanitaires techniciens des actions sociales comptables qualifiés varitypiste principal.	Baccalauréat de l'enseignement secondaire diplôme ou qualification requise pour l'exercice de l'une des professions à caractère sanitaire, social ou technique prévues pour la catégorie Titulaires du brevet d'études du premier cycle ou d'un diplôme équivalent et pouvant justifier par ailleurs de cinq années de pratique professionnelle
2^e catégorie	12 échelons	Chargés d'études, médecins, pharmaciens, dentistes, ingénieurs, statisticiens, actuaire, économistes, réviseurs de travaux de bâtiments, documentalistes, bibliothécaires, techniciens supérieurs des actions sanitaires, techniciens supérieurs des actions sociales, comptables principaux.	Diplôme d'enseignement supérieur, titre équivalent ou diplôme requis pour l'exercice de l'une des professions à caractère sanitaire, social ou technique prévues pour la catégorie titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire justifier de dix années de pratique professionnelle.
1^e catégorie	12 échelons	Chargés de mission conseillers techniques conseils en organisation, médecins, pharmaciens, dentistes, ingénieurs, statisticiens, actuaire, économistes, architectes.	Titulaires de deux diplômes d'enseignement supérieur ou de titres équivalents, dont un attestant la spécialité sanitaire, sociale ou technique qu'ils auront à exercer, ou d'un diplôme d'ingénieur figurant sur une liste fixée par arrêté Titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un titre équivalent et justifiant de cinq années de pratique professionnelle dans un emploi de niveau correspondant.
Hors catégorie	5 échelons	Emplois réservés à des agents justifiant d'une haute qualification spécifique chargés des fonctions de chargé de mission ou de conseiller technique au niveau le plus élevé auprès d'un directeur ou d'un chef de service d'administration centrale ou d'un directeur régional de service déconcentré.	Agents dont la formation, les titres universitaires, les diplômes ou les références sont supérieurs à ceux exigés des candidats aux emplois de 1 ^{ère} catégorie justifiant d'au moins cinq années de pratique professionnelle.

La reprise d'ancienneté

L'agent engagé est classé au premier échelon de sa catégorie.

Les agents ainsi recrutés bénéficient cependant d'une reprise de leur expérience professionnelle antérieure pour être reclassés dans un échelon supérieur en fonction de la durée moyenne.

Sont repris dans leur intégralité :

- le temps passé sous les drapeaux ou en service national obligatoire ;
- la pratique professionnelle dont ils justifieraient dans une profession correspondant à leur emploi au service de l'État, des collectivités locales ou des établissements publics ;
- sont repris à hauteur de une fois et demie l'ancienneté pour la pratique professionnelle acquise dans le secteur privé ou dans les établissements nationalisés.

Article 13 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

La période d'essai

Avant d'être nommés et classés, les agents contractuels concernés sont engagés pour une période probatoire de 3 mois de services effectifs renouvelable une fois pour une durée maximale de 3 mois.

Pendant cette période, l'agent perçoit la rémunération correspondant à l'échelon de début de la catégorie au titre de laquelle il est recruté.

Au cours du stage, l'engagement peut être résilié à l'initiative de l'une des parties sans condition ni préavis.

Cette période d'essai ne s'applique pas pour les agents recrutés dans la hors catégorie.

Article 11 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

L'engagement

L'engagement est effectué, en principe, pour une durée indéterminée.

Mais, lorsqu'il est procédé à des recrutements pour des travaux définis, l'engagement est effectué pour une durée déterminée.

Article 11 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions du décret n°86-83 relatives à la gestion des agents contractuels de l'État, des agents peuvent être recrutés pour effectuer un travail à temps partiel si les nécessités du service le justifient.

Article 21 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

LA RÉMUNÉRATION

Les agents régis par le présent du 17 mars 1978 ont droit, après service fait, à une rémunération calculée en fonction de leur catégorie et de leur échelon par référence aux indices de la fonction publique selon un classement spécifique des emplois déterminé par arrêté.

Arrêté du 26 septembre 2002 relatif aux traitements applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

A cette rémunération s'ajoutent l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, s'il y a lieu, ainsi que les primes et indemnités prévues par des textes particuliers.

Article 14 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Aucun agent contractuel des ministères concernés ne peut se prévaloir de diplômes, de titres ou de la qualification qu'il possède pour prétendre à une rémunération autre que celle correspondant la catégorie d'emploi qu'il occupe.

Article 5 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

L'AVANCEMENT

La notation

Les agents contractuels concernés bénéficient chaque année d'une note chiffrée suivie d'une appréciation sur la manière générale de servir.

En cas de désaccord sur la note attribuée, l'agent peut saisir la commission consultative paritaire.

Article 15 et 16 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

L'avancement d'échelons

L'avancement a lieu de l'échelon à l'échelon immédiatement supérieur au choix et au vu des notes données chaque année aux intéressés parmi les agents ayant dans leur échelon l'ancienneté moyenne suivante.

Un agent ne pourra cependant rester dans un échelon autre que l'échelon du sommet de sa catégorie pendant une période plus longue que celle représentée par le temps d'ancienneté moyenne augmenté d'un an.

		4 ^e catégorie	3 ^e catégorie	2 ^e catégorie	1 ^e catégorie	Hors catégorie
Ancien- neté échelon 1 à 2	Min Moy Max	1 an 1 an 2 ans	1 an 1 an 2 ans	1 an 1 an 2 ans	1 an 1 an 2 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans
2 à 3	Min Moy Max	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans
3 à 4	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans
4 à 5	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans
5 à 6	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	
6 à 7	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	
7 à 8	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	
8 à 9	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	
9 à 10	Min Moy Max	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	1 an et 6 mois 2 ans 3 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	
10 à 11	Min Moy Max	3 ans et 6 mois 4 ans 5 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	
11 à 12	Min Moy Max		2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans	3 ans et 6 mois 4 ans 5 ans	2 ans et 6 mois 3 ans	
12 à 13	Min Moy Max		2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans			
13 à 14	Min Moy Max		2 ans et 6 mois 3 ans 4 ans			

L'avancement à la durée minimum avec réduction d'ancienneté se fait dans la limite du dixième des agents de la catégorie.

Article 17 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Les avancements d'échelons autres qu'à la durée moyenne ou maximum sont prononcés après avis de la commission consultative paritaire.

Article 20 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

L'avancement de catégorie

Les agents contractuels peuvent accéder à l'emploi correspondant de la catégorie supérieure à celle dans laquelle ils ont été recrutés, sous réserve d'être inscrits sur une liste d'aptitude.

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les agents contractuels comptant cinq années de services effectifs dans leur catégorie et ayant manifesté une aptitude à exercer les fonctions d'un emploi de la catégorie immédiatement supérieure.

Les agents nommés dans une nouvelle catégorie sont classés à un échelon comportant un traitement indiciaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui afférent à l'échelon détenu dans la catégorie antérieure.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent par ailleurs l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédente catégorie, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de la précédente catégorie conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon.

Articles 18 et 19 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

LA DISCIPLINE

Les agents contractuels régis par le décret du 17 mars 1978 bénéficient d'une procédure disciplinaire identique à celle des agents contractuels régis par le décret n° 86-83.

Il doit être statué sur la situation de l'intéressé dans un délai de deux mois après l'engagement de la procédure.

L'agent peut prendre connaissance de son dossier et, au minimum dans les huit jours avant la réunion de la commission paritaire réunie en conseil de discipline, du rapport présenté à son encontre.

Il peut se faire assister devant celui-ci d'un défenseur de son choix.

Cependant, les sanctions disciplinaires sont plus nombreuses.

LA SUSPENSION

En cas de faute grave, l'agent responsable peut être immédiatement suspendu de ses fonctions.

Une partie de son traitement qui ne peut être supérieur à la moitié peut lui être retenue.

L'agent continue cependant à percevoir la totalité des prestations familiales.

Il doit être statué sur la situation de l'intéressé dans un délai de deux mois.

Articles 27 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont :

L'avertissement

L'avertissement n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent. Cependant, il pourra servir de motivation à l'octroi d'une sanction plus importante si une nouvelle faute est commise par l'agent.

L'avertissement est prononcé sans l'avis préalable de la commission consultative paritaire.

Le blâme

Le blâme n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent.

Il est prononcé sans l'avis préalable de la commission consultative paritaire.

Le blâme peut être effacé sur sa demande, après avis des chefs hiérarchiques de l'intéressé et du conseil de discipline, du dossier de l'agent qui, pendant une période de trois ans, n'a encouru aucune mesure disciplinaire.

L'exclusion de fonctions pour une durée maximale d'un mois avec retenue de salaire

L'exclusion temporaire des fonctions se fait avec retenue de traitement.

L'exclusion temporaire est prononcée après avis de la commission paritaire siégeant en conseil de discipline devant laquelle l'intéressé fournit ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Le déplacement d'office

Le déplacement d'office est prononcé après avis de la commission paritaire siégeant en conseil de discipline devant laquelle l'intéressé fournit ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

La rétrogradation d'échelon

La rétrogradation est prononcée après avis de la commission paritaire siégeant en conseil de discipline devant laquelle l'intéressé fournit ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Le congédiement sans indemnité de licenciement.

Le congédiement, qui est un licenciement, est prononcé après avis de la commission paritaire siégeant en conseil de discipline devant laquelle l'intéressé fournit ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Articles 26 et 28 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Le licenciement des agents contractuels

Outre le cas de licenciement pour motif disciplinaire, les agents contractuels peuvent être licenciés à la suite de la suppression de leur emploi, par limite d'âge ou pour insuffisance professionnelle.

La suppression d'emploi

Lorsque leur emploi est supprimé, les agents peuvent, par priorité, être pourvus d'un nouveau poste de même catégorie dans la limite des places vacantes et dans la mesure où les nécessités du service le justifient.

En cas d'impossibilité, ils sont licenciés.

Ils perçoivent alors les indemnités de licenciement prévues par le décret n° 86-83.

Article 29 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Les agents contractuels faisant preuve d'insuffisance professionnelle sont licenciés après observation des mêmes formalités que celles qui sont prévues en matière disciplinaire.

Article 30 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

La limite d'âge des contractuels

Les contractuels ne peuvent être employés au-delà de la limite d'âge

La limite d'âge des contractuels est aujourd'hui fixée à 65 ans.

Cependant, il est probable qu'en application de la réforme des retraites de novembre 2010, cette limite soit portée à 67 ans.

Article 31 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

LES RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RECRUTÉS PAR CERTAINS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS INTERVENANT DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ PUBLIQUE OU DE LA SÉCURITÉ SANITAIRE

PRINCIPE

Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission sont par dérogations au principe selon lequel un emploi civil permanent de l'état est occupé par un fonctionnaire, occupé par des agents contractuels.

3 de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Parmi ces institutions se trouvent les établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire.

Ces établissements recrutent soient des fonctionnaires détachés sur contrat, soit des agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée et éventuellement à durée déterminée lorsque la nature des fonctions ou les besoins des établissements le justifient.

Article 1 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

DISPOSITIONS APPLICABLES

Les agents recrutés au titre du décret n° 2003-224 sont régis par les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'État prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 à sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2003-224.

Article 2 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

Ils bénéficient ainsi notamment du même régime de protection sociale, des mêmes droits à congés maladie et des mêmes droits à congé.

Les différences résident principalement dans les conditions de recrutement, dans la durée initiale du contrat qui peut être directement à durée indéterminée, et la carrière des agents.

ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS

Sont concernés par ces dispositions spécifiques, les agents contractuels de droit public recrutés par :

- l'agence de la biomédecine ;
- l'agence française de sécurité sanitaire des aliments ;
- l'agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail ;
- l'agence française de sécurité sanitaire des produits de santé ;
- l'agence technique de l'information sur l'hospitalisation ;
- le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante ;
- l'institut national de prévention et d'éducation pour la santé ;
- l'institut de veille sanitaire ;
- l'office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales ;

- l'établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires.

Article 1 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

Ces dispositions spécifiques s'appliquent également aux agents contractuels de droit public recrutés par :

- la Haute autorité de santé ;

Article R. 161-82 du Code de la sécurité sociale

- l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ;

En effet, en dehors des chercheurs de cette agence régis par le statut particulier prévu par le décret n° 98-695 du 30 juillet 1998 relatif au statut particulier des corps des chercheurs de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments, le directeur général recrute et nomme des agents contractuels.

Article R. 1313-18 du Code de la santé publique

- l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation.

Cette agence emploie des agents régis par les titres II, III ou IV du statut général des fonctionnaires en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition.

Elle peut également employer des agents contractuels de droit public, soumis aux dispositions du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire.

Article R. 6113-52 du Code de la santé publique

Les agents susmentionnés sont soumis au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatives aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le décret n° 2003-224 du 7 mars 2003.

Article 1 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CONTRACTUEL

Il est institué auprès du directeur général de chacun des établissements concernés une commission consultative paritaire compétente pour l'examen des questions ayant trait aux situations individuelles.

La composition, ses règles de fonctionnement et les modalités de désignation des représentants des personnels font l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

Articles 2 et 3 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

La commission consultative paritaire est notamment compétente pour connaître :

- des recrutements en hors classe de la catégorie 1 ;
- sur demande de l'agent concerné, du compte rendu de l'entretien d'évaluation ;
- sur demande de l'agent, de l'allongement de la durée dans l'échelon ;
- des bonifications indiciaires ;
- des avancements de classe ;
- de la mise à disposition des agents.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS

La durée du contrat

Les agents contractuels de droit public sont recrutés par les établissements concernés par contrat à durée indéterminée et éventuellement à durée déterminée lorsque la nature des fonctions ou les besoins des établissements le justifient.

Article 1 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

Exemple

Aucune disposition réglementaire ne fait obligation à un établissement public de l'État à caractère administratif de transformer le contrat à durée déterminée d'un agent en un contrat à durée indéterminée dès lors que la mission pour laquelle l'intéressée avait été recrutée pour trois ans avait un caractère temporaire à raison même de sa nature. Il appartient à l'administration d'apprécier les nécessités du service rendant nécessaire ou non, le maintien de l'emploi détenu par l'agent. Ainsi l'Institut de veille sanitaire est fondé à refuser l'octroi d'un contrat à durée indéterminée à l'agent recruté au titre de secrétaire du comité opérationnel de la cellule mise en place à Toulouse à la suite de l'accident de l'usine AZF.

CAA, Bordeaux, n° 07BX02225, 31 mars 2009

Le classement des emplois

Les emplois des établissements concernés sont classés en 4 catégories correspondantes à des types d'emplois et des niveaux de responsabilités auxquels sont attachés des indices servant de base à la rémunération des agents.

Articles 8 à 25 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

Catégories	Nombre d'échelons	Types d'emplois	Conditions de diplômes
Catégorie 1	<i>Classe normale</i> Vingt-deux échelons dont trois échelons exceptionnels <i>Hors-classe</i> Treize échelons	Fonctions d'encadrement supérieur, d'expertise dans les domaines scientifiques, analyses, études et recherches nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement Fonctions d'encadrement supérieur ou d'expertise dans les domaines administratifs et techniques	Diplôme homologué sanctionnant cinq années d'études supérieures Diplôme d'ingénieur délivré par une école d'ingénieurs habilitée par la commission des titres d'ingénieur Doctorat Diplômes exigés pour l'exercice soit de la profession de pharmacien, soit de la profession de médecin ou de chirurgien-dentiste, soit de la profession de docteur vétérinaire Diplôme homologué sanctionnant trois années d'études supérieures et justification d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer Diplôme homologué sanctionnant 4 années d'études supérieures et justification de trois ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer
Catégorie 2	<i>Classe normale</i> 14 échelons <i>hors-classe</i> 10 échelons dont 2 échelons exceptionnels	Fonctions de conception, d'encadrement ou d'expertise	Diplôme homologué sanctionnant trois années d'études supérieures Diplôme homologué sanctionnant la fin des études secondaires ou un diplôme ou titre reconnu équivalent et justification d'une expérience professionnelle de 9 ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer Diplôme homologué sanctionnant deux années d'enseignement supérieur et justification d'une expérience professionnelle de 4 ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer
Catégorie 3	Une classe normale de quinze échelons hors-classe de dix échelons	Tâches de mise en œuvre des orientations et programmes d'établissement ou participant, sous la direction des personnels administratifs, scientifiques et techniques, à l'exécution des travaux confiés à ces derniers	Diplôme homologué sanctionnant la fin des études secondaires Justifier de cinq années d'expérience professionnelle dans des fonctions de niveau équivalent
Catégorie 4	Classe normale de quinze échelons Hors-classe de huit échelons	Exécution des tâches courantes administratives, scientifiques ou techniques	Pas de condition de diplôme

LE CLASSEMENT DES AGENTS

Principe

Les agents recrutés par les établissements concernés sont classés dans la classe normale de leur catégorie d'emploi.

Les agents sont classés dans un des échelons de cette catégorie en fonction de leur expérience professionnelle, de la durée de leur service militaire et des éventuelles bonifications par rapport à la durée moyenne de temps dans l'échelon dans les conditions définies par une délibération du conseil d'administration.

Service militaire		En totalité
Bonifications		Outre le diplôme au titre duquel ils ont été recrutés, les agents titulaires d'un ou plusieurs diplômes présentant un intérêt pour l'accomplissement des missions confiées à l'établissement peuvent bénéficier de bonifications d'ancienneté dans des conditions fixées par une délibération du conseil d'administration L'acquisition en cours d'emploi de diplômes ouvrant droit aux bonifications dont l'opportunité a fait l'objet d'une recommandation dans le cadre de l'entretien d'évaluation ouvre droit dans les mêmes conditions aux mêmes bonifications à compter du premier jour du mois suivant sa notification à l'employeur Lors d'un changement d'établissement ou d'emploi, un diplôme non retenu à l'origine peut donner lieu à bonification d'ancienneté dès lors qu'il présente un intérêt dans le nouveau poste. Les bonifications obtenues antérieurement demeurent acquises
Expérience professionnelle	Dans le privé	En totalité dans la limite de douze ans, et pour les deux tiers de sa durée au-delà de douze ans
	Dans le public	En totalité
	Exclusion	Les années d'expérience professionnelle permettant le recrutement dans une catégorie sans le diplôme nécessaire
Dérogations		Le classement des agents titulaires d'un doctorat, des diplômes exigés pour l'exercice des professions de pharmacien, de médecin, de chirurgien-dentiste ou docteur vétérinaire débute au 5^e échelon de la classe normale de la catégorie 1 Les praticiens hospitaliers en position de détachement sont directement classés en hors classe de la catégorie d'emploi 1

LA PÉRIODE D'ESSAI

Principe

Les agents recrutés sur contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder quatre mois dans les catégories d'emploi 3 et 4 et neuf mois dans les catégories d'emploi 1 et 2.

La durée de la période d'essai est fixée par leur contrat.

La période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle des congés de toute nature pris au cours de ladite période.

Au cours ou à l'expiration de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

La fin du contrat est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'agent ayant été préalablement informé des motifs de la décision envisagée.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour l'avancement de l'agent recruté pour une durée indéterminée.

Articles 26 et 2^e du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

Le congé non rémunéré pour effectuer une période d'essai

Les agents liés par contrat à durée indéterminée à l'un des établissements concerné qui sont recrutés par un autre de ces établissements bénéficient, sur leur demande, d'un congé non rémunéré pendant la durée de la période d'essai à laquelle ils sont astreints.

À l'issue de cette période d'essai, l'agent qui n'a pas été recruté par le nouvel établissement retrouve son emploi ou, à défaut, un emploi équivalent de même catégorie dans son établissement d'origine.

Les agents recrutés pour occuper un emploi de la même catégorie que celui occupé dans leur établissement d'origine peuvent être dispensés de la période d'essai par décision du directeur général.

Article 28 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

L'AVANCEMENT

L'échelonnement indiciaire

Les indices de rémunération, ainsi que la durée du temps à passer dans chacun des échelons, sont fixés, pour chaque catégorie d'emploi, par délibération du conseil d'administration.

Article 7 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

L'avancement des agents comprend l'avancement d'échelon et l'avancement à la hors-classe.

Article 34 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

L'ÉVALUATION

Les agents des établissements concernés font l'objet d'une évaluation périodique établie à l'issue d'un entretien avec le supérieur hiérarchique direct, au cours duquel sont évoqués :

- les résultats atteints par l'agent par rapport aux objectifs fixés antérieurement ;
- les objectifs pour la période à venir ;
- les besoins éventuels de formation ;
- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent.

Cette évaluation ne donne pas lieu à l'établissement d'une note chiffrée.

Le compte rendu de l'entretien d'évaluation est notifié à l'agent concerné.

Il dispose alors d'un délai de deux mois pour demander l'évocation du compte rendu de l'entretien d'évaluation devant la commission consultative paritaire. Cette dernière a la possibilité de proposer le réexamen des conclusions de l'entretien.

La périodicité, les modalités et les critères de l'évaluation individuelle sont fixés par le directeur général après consultation du comité technique paritaire.

Article 33 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

LE DÉCOMPTE DE L'ANCIENNETÉ

Les services pris en compte pour l'avancement sont les services accomplis.

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet d'une durée égale ou supérieure à 50 % d'un service à temps plein sont décomptés comme des services accomplis à temps complet.

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

L'avancement d'échelon s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur au terme de la durée du temps à passer dans l'échelon fixée par la délibération du conseil d'administration.

En fonction des résultats de l'évaluation individuelle, le directeur général peut décider de prolonger le temps passé dans un échelon d'une durée maximale équivalente à la durée normale dudit échelon.

Dans ce cas, l'agent concerné peut, dans un délai de deux mois après notification de la décision, en demander l'évocation devant la commission consultative paritaire qui a la possibilité de proposer le réexamen de ladite décision.

Les bonifications indiciaires

Dans la limite d'une enveloppe annuelle fixée en pourcentage de la masse salariale et répartie entre chaque catégorie d'emplois par délibération du conseil d'administration, le directeur général peut procéder chaque année, en fonction notamment des résultats de l'évaluation individuelle et après avis de la commission consultative paritaire, à l'attribution de bonifications indiciaires.

Ces bonifications, dont le montant ne peut pas excéder le gain qu'aurait procuré à l'intéressé un avancement d'échelon, sont accordées pour une période qui ne peut pas dépasser la moitié de la durée normale de l'échelon auquel est placé le bénéficiaire.

Articles 35 et 36 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

L'AVANCEMENT DE CLASSE

L'avancement de classe a lieu sur décision du directeur général prise après avis de la commission consultative paritaire.

	Échelons exceptionnels	Hors classe	Classement
Catégorie 1	Trois ans d'ancienneté dans le 19 ^e échelon de la classe normale	Personnels ayant atteint le 16^e échelon de la classe normale. et justifiant de cinq ans de services effectifs dans les établissements concernés et dont une expertise particulière dans le domaine d'activité concerné leur a été reconnue Ces nominations ne peuvent intervenir que dans des limites fixées par délibération du conseil d'administration en fonction des effectifs budgétaires de chaque catégorie d'emplois	Les agents qui accèdent à la hors-classe de leur catégorie sont classés à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient en classe normale. Lorsque ce mode de classement n'apporte pas un gain indiciaire au moins égal à celui qu'aurait procuré un avancement dans la classe d'origine, l'ancienneté acquise dans l'échelon précédemment occupé est conservée dans la limite de la durée requise pour accéder à l'échelon supérieur de la hors-classe.
Catégorie 2	Trois ans d'ancienneté dans le 8 ^e échelon de la hors-classe	Personnels contractuels ayant atteint le 8^e échelon de la classe normale et possédant cinq ans de services effectifs dans l'un des établissements concernés Ces nominations ne peuvent intervenir que dans des limites fixées par délibération du conseil d'administration en fonction de l'effectif budgétaire concerné.	Les agents nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé dans leur précédente catégorie d'emplois conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, si l'augmentation de rémunération consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon.
Catégorie 3			
Catégorie 4			

L'avancement au choix

Le directeur général peut, pour des postes vacants, sous réserve des règles concernant les diplômes et après avis de la commission consultative paritaire, nommer un agent qui a démontré sa capacité à exercer les fonctions et le niveau de responsabilité requis, dans la catégorie d'emploi supérieure, pour exercer des fonctions correspondant à cette nouvelle catégorie.

Les emplois réservés à des professions dont l'accès est lié à la possession d'un diplôme déterminé ne peuvent pas être pourvus par ce dispositif.

Les agents ainsi nommés dans une nouvelle catégorie d'emplois sont classés dans cette catégorie suivant les règles de recrutement initiales.

L'application de cette règle ne peut avoir pour effet d'entraîner pour les intéressés une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient dans leur catégorie d'origine. Ils conservent, à titre personnel, leur rémunération antérieure.

Article 39 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

La rémunération indiciaire

Les emplois des établissements concernés sont classés en 4 catégories correspondantes à des types d'emplois et des niveaux de responsabilités auxquels sont attachés des indices. Ces indices servent de base à la rémunération des agents.

La rémunération indiciaire des agents contractuels des établissements concernés est calculée dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires.

Le régime indemnitaire

À ces rémunérations s'ajoutent, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, selon les modalités de calcul et les conditions d'attribution définies pour les agents titulaires de la fonction publique de l'État.

Article 7 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

En sus de cette rémunération de base, les agents contractuels de droit public régis par le décret n° 2003-224 bénéficient d'un régime indemnitaire.

La prime d'encadrement

Agents concernés

Les agents de catégorie d'emploi 1 et 2 exerçant des fonctions d'encadrement peuvent percevoir une prime d'encadrement annuelle indexée sur la valeur du point fonction publique.

Montant de la prime

La prime d'encadrement comporte trois niveaux, normal, majoré et supérieur, selon l'importance des services encadrés.

À chaque niveau correspond une part fixe et des parts variables attribuées en fonction des sujétions et des résultats obtenus dans l'emploi. Leur nombre est compris entre 1 et 5.

	Niveau normal	Niveau majoré	Niveau supérieur
Part fixe	791 €	1 055 €	2 110 €
Part variable	158 €	317 €	528 €

Article de l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004 fixant le régime indemnitaire applicable aux personnels recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

Les agents de catégorie 2 ne peuvent bénéficier que du niveau normal de la prime.

Sur proposition du directeur général de l'établissement, assortie d'un rapport faisant apparaître le nombre de personnes encadrées ainsi que l'étendue des responsabilités et délégations qui s'attachent à ces postes, notamment en matière d'évaluation et d'avancement, le conseil d'administration de chacun des établissements arrête la liste des postes ouvrant droit à la prime d'encadrement, le niveau de prime affecté à chacun d'eux ainsi que le nombre de parts variables liées aux résultats obtenus dans l'emploi et aux sujétions.

Articles 2, 3 et 4 du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004 fixant le régime indemnitaire applicable aux personnels recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

L'indemnité d'astreinte

L'indemnité d'astreinte forfaitaire est versée aux agents qui sont soumis à astreinte.

Cette indemnité ne se cumule pas avec la prime d'encadrement et le bénéfice d'un logement accordé par nécessité ou utilité de service.

Les montants de l'indemnité d'astreinte varient dans les conditions fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la santé, de la fonction publique et de l'agriculture.

Lorsque la période d'astreinte comprend un jour férié, les montants sont majorés de 50 %.

Articles 5, 6 et 7 du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004 fixant le régime indemnitaire applicable aux personnels recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

Les cas dans lesquels il est possible d'instituer un service d'astreinte donnant lieu au versement de l'indemnité sont les suivants :

- fonctionnement des systèmes informatiques et alertes informatiques ;
- sécurité des locaux et maintenance des bâtiments ;
- alerte et veille sanitaire ;
- régulation des organes, tissus et cellules de la chaîne prélèvement-greffe ;
- déclenchement de plans d'urgence ;
- permanence juridique ;
- soins urgents aux animaux de laboratoires d'études, de recherche ou de contrôle.

Lorsque la période d'astreinte du vendredi au lundi se trouve prolongée de 24 heures du fait d'un jour férié accolé au week-end, l'indemnité d'astreinte versée au titre de cette période, est majorée de 50 %.

Lorsque la période d'astreinte du lundi au vendredi comprend un jour férié, l'indemnité d'astreinte est majorée d'un montant correspondant à 50 % de l'indemnité du vendredi au lundi.

Le montant de l'indemnité d'astreinte est fixé comme suit :

- astreinte du lundi au vendredi : **45 €** ;
- astreinte du vendredi au lundi (week-end) : **76 €** ;
- astreinte de semaine : **121 €**.

Articles 3, 4 et 5 de l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004 fixant le régime indemnitaire applicable aux personnels recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

L'indemnité pour travail posté

Une indemnité annuelle peut être versée aux agents qui travaillent en service décalé et posté impliquant de façon régulière une prise de poste avant 8 h 30 ou une fin de travail postérieure à 19 heures.

Cette indemnité d'un montant annuel de **528 €** est indexée sur la valeur du point fonction publique.

Article 8 du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004

Article 2 de l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-1290 du 26 novembre 2004 fixant le régime indemnitaire applicable aux personnels recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

LA MOBILITÉ DES AGENTS

Publicité

Les emplois vacants ou appelés à l'être dans l'un des établissements concernés font l'objet d'une publicité, notamment au sein des autres établissements, en vue d'être ouverts à la mobilité des agents.

La nomination dans un autre établissement

La nomination dans la même catégorie

L'agent peut être nommé dans un emploi de même catégorie d'un autre établissement.

Il est alors reclassé à identité d'échelon avec conservation de son ancienneté dans l'échelon.

Le changement de catégorie

L'agent peut bénéficier d'un changement de catégorie ou d'un recrutement dans la hors-classe de la catégorie d'emploi 1.

L'agent recruté par un nouvel établissement doit, sauf dispense, accomplir la période d'essai.

Il peut bénéficier du congé non rémunéré dans son établissement d'origine le temps de sa période d'essai.

Article 41 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

Le congé non rémunéré pour effectuer une période d'essai

Les agents liés par contrat à durée indéterminée à l'un des établissements concerné qui sont recrutés par un autre de ces établissements bénéficient, sur leur demande, d'un congé non rémunéré pendant la durée de la période d'essai à laquelle ils sont astreints.

À l'issue de cette période d'essai, l'agent qui n'a pas été recruté par le nouvel établissement retrouve son emploi ou, à défaut, un emploi équivalent de même catégorie dans son établissement d'origine.

Les agents recrutés pour occuper un emploi de la même catégorie que celui occupé dans leur établissement d'origine peuvent être dispensés de la période d'essai par décision du directeur général.

Article 28 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

La mise à disposition

Les agents contractuels employés de manière continue depuis au moins trois ans peuvent, avec leur accord et après avis de la commission consultative paritaire, sous réserve d'une délibération du conseil d'administration et dans le cadre des missions dévolues à l'établissement, être mis à disposition d'un service de l'État, d'un établissement public ou d'un organisme public ou privé, français ou étranger, chargé d'une mission d'intérêt général.

L'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition.

Une convention signée entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil prévoit les conditions de cette mise à disposition, notamment sa durée et les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, des rémunérations perçues par l'agent et des charges sociales, ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités de l'agent mis à disposition.

Cette mise à disposition, dont la durée ne peut excéder trois ans, peut être renouvelée dans la même limite maximale.

Avant l'expiration de sa durée, la mise à disposition peut prendre fin à la demande de l'agent, de l'établissement d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil selon des modalités prévues dans la convention mentionnée au premier alinéa du présent article.

À la fin de sa mise à disposition, l'agent est réemployé, dans la mesure du possible, sur l'emploi précédemment occupé ou, à défaut, sur un emploi équivalent de son établissement d'origine.

Article 42 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003

LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

Les agents employés de manière continue depuis au moins trois ans, peuvent obtenir, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, un congé sans rémunération d'une durée comprise entre trois mois et trois ans.

Un nouveau congé de même nature ne peut être sollicité si l'agent ne justifie pas d'une durée de services effectifs de trois ans suivant l'expiration du précédent congé.

La durée totale des congés ainsi accordés ne peut excéder six ans.

Lorsque le congé est pris dans le but de remplir des fonctions en rapport avec les missions de l'établissement, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un organisme français ou étranger chargé de missions d'intérêt général, les services accomplis dans ce cadre sont pris en compte au titre de l'ancienneté lors de la réintégration de l'agent concerné. La commission consultative paritaire en est informée.

CONDITIONS DE RÉEMPLOI

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé sans rémunération, quelle qu'en soit la durée, doit formuler une demande de réemploi au moins deux mois avant l'issue dudit congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 22 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

En l'absence d'une telle demande, les agents concernés sont considérés comme démissionnaires.

Article 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles n'est exonéré de son obligation d'information quant à sa volonté d'être réemployé ou non à l'issue de son congé qu'en cas de force majeure et en apportant la preuve matérielle de l'impossibilité de communiquer sur sa situation.

Exemple

L'employeur public est fondé à refuser de rapporter sa décision de radiation des effectifs de l'agent contractuel qui fait valoir qu'elle s'était trouvée dans l'impossibilité de présenter sa demande de réemploi en raison de l'état de guerre civile qui existait alors au Congo, pays dans lequel elle séjournait pendant son congé, et que le maire, son employeur, aurait dû la réintégrer dans son poste dès son retour en France, ainsi qu'elle lui en avait fait la demande par courrier daté du 7 mars 2000, mais qui n'établit pas avoir été dans l'impossibilité matérielle de se manifester auprès de son employeur durant la période d'avril 1999, date à laquelle elle avait écrit au maire pour solliciter une prolongation de son congé et le 17 février 2000, date de son retour en France

CAA, Nancy, 28 septembre 2006, n° 04NC01034

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé non rémunéré reprend ses fonctions sur son emploi ou, à défaut, dans un emploi de la même catégorie

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

DÉONTOLOGIE

Pour l'octroi du congé non rémunéré, l'employeur doit veiller à la compatibilité entre les fonctions exercées et le projet de l'agent.

Il peut saisir, le cas échéant, la commission de déontologie, du projet d'exercice d'une autre activité d'un agent contractuel au regard des dispositions déontologiques en vigueur.

LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS PARTICULIERS

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, ou de certaines institutions administratives spécialisées de l'État peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Ces établissements publics ou autorités administratives peuvent être autorisées, par dérogation au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, à recruter des agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

Ils peuvent alors fixer, dans le cadre d'un règlement pris en accord avec les ministères chargés de la fonction publique et du budget, ou par décret, des dispositions en matière de rémunération et d'avancement qui constituent quasiment une carrière.

L'INPI

L'institut national de la propriété intellectuelle recrute des agents contractuels de droit public de catégorie A, B et C pour une durée indéterminée.

Décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

En plus des dispositions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les agents de l'INPI bénéficient des dispositions prévues par le décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle.

Ces agents, par exception au décret n° 86-83 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'État, reçoivent, après service fait, une rémunération comprenant le traitement brut correspondant à un indice de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement déterminée selon le régime applicable aux fonctionnaires de l'État.

Article 11 du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle

Par ailleurs, par dérogation à l'article 2 du décret du 17 janvier 1986, les agents de l'INPI sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail ainsi qu'aux caisses d'allocations familiales.

Ce n'est donc pas à l'employeur public de prendre en charge les prestations de sécurité sociale au titre de l'accident du travail des agents recrutés ou employés à temps complet ou depuis un an.

Article 16 du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle.

LE CONTRAT DOCTORAL

PRINCIPE

Certains établissements publics peuvent recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ».

Article L. 412-2 du Code de la recherche

Établissements concernés

Les établissements qui peuvent recruter des doctorants sur de tels contrats sont :

- les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur ;
- les établissements publics scientifiques et technologiques ;
- les autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Article 2 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Recrutement

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Article 3 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Durée du contrat

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat d'une durée de 3 ans.

Article 3 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Renouvellement

Le contrat doctoral peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient.

Cette prolongation est prononcée par le président ou le directeur de l'établissement au vu de la demande motivée présentée par l'intéressé, sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Article 7 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Sauf cas de prorogation et de renouvellement, la durée totale des fonctions exercées en qualité de doctorant contractuel ne peut excéder quatre ans dans un ou plusieurs des établissements susceptible de conclure des contrats doctoraux.

Article 9 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Prorogation

La durée du contrat peut être prorogée par avenant si l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial si, durant l'exécution du contrat, le doctorant a bénéficié :

- d'un congé de maternité, de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ;
- d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail.

La durée de cette prorogation est au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de 12 mois.

Article 8 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Dans la mesure où le décret ne prévoit pas de prorogation expresse, cette dernière est soumise à l'appréciation de l'employeur.

Forme du contrat

Le contrat doctoral est écrit et précise :

- la date d'effet qui doit intervenir au plus tard six mois après la première inscription en doctorat, sauf dérogation du conseil scientifique de l'établissement employeur ;
- son échéance ;
- l'objet du service confié au doctorant contractuel, la nature des activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat que le doctorant contractuel accepte d'exercer dont la liste peut être modifiée chaque année par avenant ;
- le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 3 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Issue anticipé du contrat

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat de doctorant contractuel au terme de la première ou de la deuxième année du contrat, dans les conditions et avec les indemnités prévues aux titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986.

Article 3 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Condition d'exercice des fonctions

Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif des doctorants contractuels est fixée à 35 heures.

Article 4 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Fonctions exercées

Le président ou le directeur de l'établissement arrête le service du doctorant contractuel chaque année sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche concernée et avis du doctorant contractuel.

Le service du doctorant contractuel :

- peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ;
- peut inclure un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail effectif consacré aux activités suivantes :
 - enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, défini à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 susvisé,
 - diffusion de l'information scientifique et technique,
 - valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique,
 - missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

Aucune heure ni aucun service complémentaire lié à l'une de ces activités ne peut être confié au doctorant.

Lorsque les doctorants contractuels assurent un service d'enseignement, ils sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leurs enseignements.

L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

Les activités autres que celles consacrées aux travaux de recherche accomplis en vue de la préparation du doctorat peuvent être effectuées dans un établissement différent de celui qui emploie le doctorant contractuel sous réserve de la conclusion d'une convention entre l'établissement dont relève l'intéressé, le doctorant contractuel et l'établissement d'accueil. Cette convention prévoit la définition des activités confiées au doctorant contractuel, leurs modalités d'exécution et d'évaluation, ainsi que la contribution versée par l'établissement d'accueil au profit de l'établissement qui emploie l'intéressé.

Article 5 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Formation

L'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement de l'ensemble des missions qui lui sont confiées.

Ces dispositifs de formation sont inscrits dans le plan de formation de l'établissement employeur.

Article 6 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Rémunération

La rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels est fixée à **1 663,22 €** brut.

Lorsque le service des doctorants contractuels intègre des missions autres que les activités de recherche accomplies en vue de la préparation du doctorat, la rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels est fixée à **1 998,61 €** brut.

Article 12 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Arrêté du 23 avril 2009 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

Statut des doctorants contractuels

Les doctorants contractuels sont régis par le décret n°86-83 du décret du 17 janvier 1986.

Ne leur sont tout de même pas applicable les dispositions dudit décret relatives :

- aux dossiers des agents contractuels ;
- aux commissions consultatives paritaires ;
- à l'évolution de la rémunération des agents en CDI ;
- à la définition de la durée, au renouvellement et aux conditions d'octroi de CDI des agents contractuels ;
- au congé pour convenances personnelles ;
- aux conditions d'ancienneté et de reprise d'ancienneté ;
- à la mise à disposition ;
- au travail à temps partiel ;
- à la cessation progressive d'activité ;
- à la cessation totale d'activité ;
- aux délais de préavis pour le renouvellement de contrats.

Article 10 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Pour l'ouverture des droits à congés, l'ancienneté des doctorants contractuels est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu.

Article 11 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Représentation des doctorants

Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels.

Cette commission comporte, en proportion égale :

- des représentants du conseil scientifique ;
- des représentants élus des doctorants contractuels.

Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement.

Article 10 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

EXEMPLE CONTRAT D'ENGAGEMENT EN QUALITÉ DE DOCTORANT CONTRACTUEL

Contrat doctoral n°

Vu le code de la recherche, et notamment son article L. 412-2 ;

Vu le décret spécifique concernant l'établissement

Vu le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche ;

Vu l'arrêté du 23 avril 2009 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel ;

Vu la proposition du directeur de l'école doctorale ;

Vu l'avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou de l'équipe de recherche concernée ;

Vu la décision du conseil scientifique de l'établissement employeur (le cas échéant si l'étudiant est dans la situation prévue au 2ème alinéa de l'article 3 du décret du 23 avril 2009) :

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LE CHEF D'ETABLISSEMENT,

Monsieur/Madame,

Président(e) de l'université/Directeur de l'établissement.....

d'une part

ET

LE DOCTORANT CONTRACTUEL

Nom :

Prénom(s) :

Numéro d'immatriculation (sécurité sociale) :

Date et lieu de naissance : le..... à.....

Adresse :

.....

.....

Téléphone :

Courriel :

Ci-après désigné « le doctorant contractuel »

d'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : objet

Monsieur/Madame/Mademoiselle inscrit(e) le en doctorat à l'université/dans l'école/l'institut..... est engagé(e) en qualité de doctorant contractuel.

Article 2 : conditions de préparation du doctorat

Le doctorant contractuel prépare un doctorat sur le thème :

■ sous la direction de habilité(e) à diriger les recherches en [et de Monsieur/Madame/Mademoiselle..... à compléter en cas de codirection ou cotutelle]

■ dans l'unité recherche : située.....

Article 3 : durée du contrat

Le présent contrat prend effet à compter du pour une durée de trois ans, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du 23 avril 2009 susvisé.

La rupture du contrat avant son terme par l'une ou l'autre des parties s'effectue dans les conditions prévues par le titre XI du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat de doctorant contractuel au terme de la première ou de la deuxième année du contrat, dans les conditions et avec les indemnités prévues aux titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 3-bis: période d'essai Facultatif

Le doctorant contractuel effectue une période d'essai d'une durée de deux mois. Durant cette période, le contrat doctoral peut être rompu par le doctorant contractuel ou le chef d'établissement, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4 : service confié au doctorant

Le service confié au doctorant contractuel est arrêté annuellement par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche, et avis du doctorant contractuel. Ce service est fixé dans le cadre des missions définies comme suit :

Le doctorant contractuel accomplira, pendant la durée de son contrat, un service annuel qui sera exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation de son doctorat.

OU

Le doctorant contractuel accomplira, pendant la durée de son contrat, un service annuel qui comprendra, pour les cinq sixième de son temps de travail effectif, les activités de recherche liées à la préparation de son doctorat, et, pour un sixième de son temps de travail, une ou des activités parmi celles listées ci-dessous (Cocher la ou les cases utiles) :

■ enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service annuel au plus égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, défini à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 susvisé ;

- diffusion de l'information scientifique et technique pour une durée annuelle maximale de 268 heures ou 32 jours ;
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique pour une durée annuelle maximale de 268 heures ou 32 jours ;
- missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation pour une durée annuelle maximale de 268 heures ou 32 jours.

Nombre de case(s) cochée(s) :.....(en lettres)

Article 4-bis : modification des missions en cours de contrat

La liste des activités fixée ci-dessus pourra être modifiée chaque année par avenant sous réserve d'obtenir l'accord conjoint du doctorant contractuel et du chef d'établissement. Cet avenant précisera, notamment, la nature des missions confiées, leurs modalités d'exercice et le niveau de rémunération retenu.

Article 5 : rémunération

Le bénéficiaire du présent contrat perçoit, pour un travail à temps plein, une rémunération mensuelle brute de€ bruts. Cette rémunération est indexée sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique.

Il peut, le cas échéant, prétendre au bénéfice du supplément familial de traitement et à la prise en charge de ses frais d'abonnement de transport et de ses frais de déplacement.

Article 6 : formation (Article devant être adapté en fonction du dispositif de formation retenu par l'établissement): L'établissement propose au doctorant contractuel les formations utiles à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées.

Cette formation lui sera proposée par l'école doctorale n°... intitulée « », le collège des écoles doctorales de l'université le service de formation « » de l'université....., le service universitaire (ou interuniversitaire) de pédagogie)....., ou tout autre structure mandatée par le chef d'établissement.

La durée minimale de cette formation est fixée àjours.

Article 7 : obligation de réserve et propriété intellectuelle.

Article 7-1 : obligation de réserve et obéissance hiérarchique

Le doctorant contractuel est soumis aux obligations incombant à l'ensemble des agents publics, notamment celle d'obéissance hiérarchique et à l'obligation de réserve. Il est également tenu au secret professionnel à l'égard des tiers en ce qui concerne les activités exercées dans l'établissement.

Article 7-2 : propriété intellectuelle

Les missions confiées au doctorant au titre du présent contrat de travail comportent une mission inventive permanente.

En conséquence et conformément à la législation en vigueur en matière de propriété intellectuelle (articles L. 611-7 et R. 611-11 à R. 611-14 notamment), les inventions faites par le doctorant appartiennent à l'établissement.

Le doctorant reconnaît que l'établissement est propriétaire de tout autre résultat valorisable, protégeable ou non par un titre de propriété intellectuelle.

Ainsi, les logiciels créés par le doctorant dans le cadre du présent contrat appartiennent à l'établissement en application de l'article L.113-9 du code de la propriété intellectuelle.

En outre, le doctorant s'engage à céder à l'établissement, par le biais de cessions de droits particuliers, la propriété pleine et entière des résultats protégés par le droit d'auteur qu'il pourrait obtenir ou pourrait contribuer à obtenir.

L'établissement dispose seul du droit de déposer les titres de propriété intellectuelle correspondants aux résultats précités.

L'établissement s'engage à ce que le nom du doctorant, s'il est considéré comme inventeur, soit mentionné dans les demandes de brevets, à moins que le doctorant ne s'y oppose.

Le doctorant s'engage à donner toutes signatures et à prêter son entier concours à l'établissement pour les procédures de protection de ces résultats (notamment pour le dépôt éventuel d'une demande de brevet, son maintien en vigueur et sa défense) ainsi que pour leur exploitation et ce tant en France qu'à l'étranger.

L'ensemble de ces dispositions demeure valable à l'expiration du contrat.

Article 7-3 : confidentialité

Le doctorant s'engage à considérer comme strictement confidentielles les informations de toute nature, communiquées par tous moyens, dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de l'exécution du présent contrat.

Cette obligation de confidentialité reste en vigueur pendant la durée du contrat.

Article 7-4 : publications

Le doctorant doit solliciter de manière expresse de l'autorité hiérarchique, l'autorisation de publier.

Toute publication ou communication du doctorant, liée aux travaux de recherche effectués dans le cadre de ce contrat, doit explicitement mentionner le nom de l'unité de recherche et de l'établissement.

Ces dispositions demeurent en vigueur pendant la durée du contrat.

Article 8 : discipline *Facultatif*

L'exercice du pouvoir disciplinaire s'exerce dans les conditions prévues par le titre X du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 9 : couverture sociale *Facultatif*

Le bénéficiaire du présent contrat sera affilié au régime général de sécurité sociale pour ce qui concerne les prestations d'assurance sociales, notamment de l'assurance maladie, et au régime de l'IRCANTEC pour ce qui concerne la retraite complémentaire.

Le doctorant contractuel bénéficiera également de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Article 10 : congés *Facultatif*

Le doctorant contractuel bénéficie des congés prévus par les dispositions des articles 10, 11, 12, 13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 19bis, 19ter, 20, 20bis, 21, 23, 25 et 26 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Les congés annuels seront pris suivant les conditions de l'unité de recherche dans laquelle le doctorant contractuel exerce son activité de recherche mais le seront toujours pendant la durée du contrat.

Article 11 : conséquences de l'échéance du contrat *Facultatif*

A l'issue de la période de trois ans, le doctorant contractuel cessera son activité sans que l'établissement ait à lui signifier un préavis. Il ne pourra prétendre à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Le titulaire du présent contrat n'acquiert pas de droit à occuper ultérieurement un emploi dans l'établissement.

Article 12 : licenciement *Facultatif*

En dehors des cas où il intervient pour raisons disciplinaires, le licenciement peut être prononcé à tout instant sous réserve de l'observation d'un préavis dont la durée est fixée par les dispositions de l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motif(s) du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Article 13 : Dans l'hypothèse où le/la doctorant(e) contractuel(le) effectue l'activité désignée à l'article 5 dans un établissement différent de celui qui l'emploie, une convention est conclue entre les deux établissements concernés. Cette convention est annexée au présent contrat.

Article 14 : Le titulaire du présent contrat déclare avoir pris connaissance du décret du 23 avril 2009 susvisé et annexé au présent contrat.

Fait à le.....

Signature du chef d'établissement

Signature du doctorant contractuel

Précédée de la mention « lu et approuvé »

