

**Délibération n° 182 du 4 novembre 2021**  
***prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021***  
***relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie***

Créée par : Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie JONC du 11 novembre 2021 page 16376

Modifiée par : Délibération n° 227 du 27 avril 2022 portant modification de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie JONC du 28 avril 2022 page 8813

Modifiée par : Délibération n° 264 du 24 août 2022 portant modification de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie JONC du 6 septembre 2022 page 16827

Texte d'application :

Arrêté n° 2022-789/GNC du 6 avril 2022 pris en application de l'article 122 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie JONC du 12 avril 2022 page 7759

## **Chapitre 1 - Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup>**

Complété par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup>

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent aux agents contractuels recrutés par :

- 1° la Nouvelle-Calédonie et ses institutions ;
- 2° les provinces ;
- 3° les communes ;
- 4° les établissements publics administratifs des communes, des provinces et de la Nouvelle-Calédonie, à l'exclusion des chambres consulaires ;
- 5° les syndicats intercommunaux ;
- 6° les syndicats mixtes ;
- 7° les établissements publics de coopération intercommunale ;
- 8° les autorités administratives indépendantes.

### **Article 2**

I- En l'absence de dispositions particulières prévues par la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie, les dispositions de la présente délibération s'appliquent aux agents contractuels concernés.

II- Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux :

- 1° praticiens des établissements hospitaliers ;
- 2° assistants des établissements publics territoriaux d'hospitalisation ;
- 3° sapeurs-pompiers volontaires ;
- 4° collaborateurs régis par la délibération :

a) n° 17 du 3 septembre 1999 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

b) n° 100/CP du 20 septembre 1996 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs de cabinet du congrès ;

c) n° 2014-200/APN du 20 juin 2014 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs de cabinet de la province Nord ;

d) n° 10-99/APS du 16 juin 1999 rendant applicable aux collaborateurs de cabinet des membres de l'assemblée et de l'exécutif de la province Sud la délibération de la Commission Permanente du Congrès n° 100/CP du 20 septembre 1996 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs de cabinet ;

e) n° 98-34/API du 17 juillet 1998 portant extension des dispositions de la délibération n° 100/CP du 20 septembre 1996 ;

5° agents contractuels recrutés par les employeurs dans le cadre de dispositifs destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, à l'exception des dispositions relatives aux comités techniques paritaires ;

6° aux maîtres auxiliaires de l'enseignement du second degré.

## **Chapitre 2 - Dispositions générales**

### *Section 1- Définition*

#### **Article 3**

Complété par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 1°

Au sens de la présente délibération, par employeur, il convient d'entendre :

- 1° la Nouvelle-Calédonie et ses institutions ;
- 2° les provinces ;
- 3° les communes ;
- 4° les établissements publics administratifs des communes, des provinces et de la Nouvelle-Calédonie, à l'exclusion des chambres consulaires ;
- 5° les syndicats intercommunaux ;
- 6° les syndicats mixtes ;
- 7° les établissements publics de coopération intercommunale ;
- 8° les autorités administratives indépendantes.

### *Section 2- Modalités de recrutement*

#### **Article 4**

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 2°

Modifié par la délibération n° 264 du 24 août 2022 - art. 1<sup>er</sup>

I- Les actes d'engagement établis sur le fondement du I de l'article Lp 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie sont conclus :

- 1° pour une durée :

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

- a- maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans, s'agissant des points 1° et 2° ;
- b- dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire à remplacer, s'agissant du point 4° ;
- c- qui ne peut excéder un an, renouvelable dans la limite de 3 ans, s'agissant des points 3° et 5° ;
- d- maximale de trois ans, renouvelable, s'agissant du point 6° ;

e- prévues par la délibération n° 84/CP du 16 mai 2017 portant dispositions relatives aux délégués pour la Nouvelle-Calédonie s'agissant du point 7°.

Par dérogation au c-, les actes d'engagement peuvent être conclus pour une durée qui ne peut excéder trois ans, renouvelable une fois, pour les agents contractuels recrutés en qualité de :

- médecins ;
- chirurgiens-dentistes ;
- sages-femmes ;
- pharmaciens ;
- kinésithérapeutes ;
- infirmiers.

II- Les actes d'engagement établis sur le fondement du III de l'article Lp 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 susmentionnée sont conclus pour une durée :

- 1° qui ne peut excéder un an, renouvelable une fois, s'agissant du point 1° ;
- 2° maximale de six mois, s'agissant des points 2° et 3°.

### **Article 5**

Les agents contractuels sont recrutés par un acte d'engagement écrit.

L'acte d'engagement précise :

- 1° l'article et l'alinéa de la présente délibération en vertu duquel il est établi ;
- 2° sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin ;
- 3° le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- 4° les conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que les droits et obligations de l'agent.

### **Article 6**

*Modifié par la délibération n° 264 du 24 août 2022 - art. 1<sup>er</sup>*

I- Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- 1° s'il ne possède pas la nationalité française ;
- 2° s'il ne remplit pas les conditions posées par le titre V du livre IV du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatif à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local ;
- 3° s'il ne jouit pas de ses droits civiques ;
- 4° le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- 5° s'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

6° s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

II- Par dérogation au 1° du I, sont exemptés de l'obligation de posséder la nationalité française, les agents contractuels en qualité de :

- médecins ;
- chirurgiens-dentistes ;
- sages-femmes ;
- pharmaciens ;
- kinésithérapeutes ;
- infirmiers.

Cette dérogation n'est valable que pour les actes d'engagements conclus à durée déterminée en vertu du I de l'article Lp. 11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie.

Seuls peuvent être recrutés en application des dispositions du II, les agents :

- titulaires des diplômes, certificats et titres exigés pour l'exercice en Nouvelle-Calédonie de la profession concernée, par les dispositions en vigueur ;

- maîtrisant la langue française et le système de poids et mesures applicables en Nouvelle-Calédonie.

### **Article 6-1 – Procédure de recrutement des agents contractuels**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

Le recrutement d'un agent contractuel de droit public à durée déterminée opéré en application des dispositions du I de l'article Lp. 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 susmentionnée, s'effectue dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par ce même texte, et selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées conformément aux articles suivants.

### **Article 6-2**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

I- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique.

II- L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

### **Article 6-3**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

I- Pour pourvoir un emploi permanent, la possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de vacance de poste à pourvoir.

II- Le recrutement de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

#### **Article 6-4**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

#### **Article 6-5**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

L'autorité de recrutement peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

#### **Article 6-6**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 6-4 et, le cas échéant, de l'article 6-5, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par au moins deux personnes relevant de l'autorité hiérarchique auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

#### **Article 6-7**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

Ce document est transmis à l'autorité de recrutement.

#### **Article 6-8**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°*

L'autorité de recrutement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

## **Article 6-9**

Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 3°

Les dispositions des articles 6-2 à 6-8 s'appliquent aux recrutements des agents contractuels de droit public à durée indéterminée :

- effectués en application des dispositions du 1° et 2° du I de l'article Lp. 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 susmentionnée ;

- lorsque, en application du II de l'article Lp. 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 susmentionnée l'agent justifie de 3 ans de services effectifs et d'état de service satisfaisant au regard des fonctions précédemment exercées.

### *Section 3 - Période d'essai*

#### *Sous-section 1 - Dispositions générales*

## **Article 7**

I- L'acte d'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

II- Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouvel acte d'engagement est conclu ou renouvelé par le même employeur, avec le même agent, pour :

- 1° exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent acte d'engagement ;
- 2° occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

## **Article 8**

I- La durée initiale de la période d'essai d'un acte d'engagement conclu pour une durée déterminée peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de l'engagement, dans la limite :

- 1° de deux semaines lorsque la durée initialement prévue par l'acte d'engagement est inférieure à six mois ;
- 2° d'un mois lorsque la durée initialement prévue par l'acte d'engagement est égale ou supérieure à six mois.

II- Pour les actes d'engagements conclus pour une durée indéterminée, la période d'essai est :

- 1° d'un mois pour les agents contractuels recrutés sur un emploi relevant des catégories D ou C ;
- 2° de deux mois pour les agents contractuels recrutés sur un emploi relevant de la catégorie B ;
- 3° de trois mois pour les agents contractuels recrutés sur un emploi relevant de la catégorie A.

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

## **Article 9**

La période d'essai, ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément précisées dans l'acte d'engagement.

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

## *Sous-section 2 - Résiliation de l'acte d'engagement en cours de période d'essai*

### **Article 10**

Durant la période d'essai, l'acte d'engagement peut être résilié par l'agent contractuel ou l'employeur.

Dans les deux cas, l'agent contractuel et l'employeur doivent respecter un délai de prévenance de deux jours ouvrés.

Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si l'agent contractuel est en fonction depuis moins de huit jours.

### **Article 11**

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la résiliation de l'acte d'engagement intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

### **Article 12**

La résiliation de l'acte d'engagement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 73.

## **Chapitre 3 - Droits et obligations**

### **Article 13 - Dossier administratif**

I- Chaque agent contractuel dispose d'un dossier administratif comportant toutes les pièces intéressant sa situation administrative.

Ces pièces sont enregistrées et numérotées.

II- Le dossier administratif ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

En cas de mobilité ou si, au terme de l'acte d'engagement, l'agent contractuel est immédiatement recruté par un autre employeur, son dossier administratif est transmis à ce nouvel employeur.

## **Chapitre 4 - Congés et autorisation d'absence**

### *Section 1 - Congés*

#### *Sous-section 1 - Indemnité compensatrice de congés annuels*

### **Article 14**

À la fin de son acte engagement ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent contractuel qui, du fait de son employeur, n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

### **Article 15**

I- Lorsque l'agent contractuel a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice de congés annuels est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

II- Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale à  $1/10^{\text{ème}}$  de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours.

### **Article 16**

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent contractuel.

#### *Sous-section 2 - Congé pour maladie ordinaire*

### **Article 17**

I- Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel en activité bénéficie de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs dans les conditions suivantes :

- 1° pendant la période d'essai : aucun maintien de salaire ;
- 2° de l'expiration de la période d'essai à un an d'ancienneté : quinze jours à plein salaire ;
- 3° plus d'un an à cinq ans d'ancienneté : un mois à plein salaire, puis un mois à demi-salaire ;
- 4° plus de cinq ans à quinze ans d'ancienneté : deux mois et demi à plein salaire, puis deux mois et demi à demi-salaire ;
- 5° au-delà de quinze ans d'ancienneté : trois mois à plein salaire, puis trois mois à demi-salaire.

II- Le décompte de l'ancienneté tient compte de l'ancienneté acquise en continu auprès de tous les employeurs publics.

III- Le régime des congés de maladie des agents contractuels est celui fixé par la branche maladie-maternité de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

### **Article 18**

Sauf cas de force majeure, l'agent contractuel doit informer son employeur de son état de santé à compter du premier jour d'absence et lui transmettre le certificat médical dans les deux jours ouvrés.



### **Article 19**

L'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale dans le respect des règles appliquées par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

### **Article 20**

Lorsque le remplacement de l'agent contractuel placé en congé de maladie s'impose, l'acte d'engagement du remplaçant doit mentionner le caractère provisoire de son emploi.

### **Article 21**

La durée du congé de maladie est assimilée à une période de service effectif.

### **Article 22**

Les dispositions de l'article 17 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

## *Sous-section 3 - Congé de longue maladie*

### **Article 23**

I- Lorsqu'ils sont atteints d'une des affections énumérées à l'article 32 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001 *relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie* ou dans les cas mentionnés à l'article Lp. 80 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 *relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie*, les agents contractuels bénéficient d'un congé de longue maladie.

II- Le congé de longue maladie est accordé par l'employeur sur présentation de la décision de prise en charge du contrôle médical de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Dans ce cas, la rémunération des agents contractuels est maintenue par leur employeur dans les conditions suivantes :

- 1° moins d'un an d'ancienneté : six mois à plein salaire ;
- 2° plus d'un an d'ancienneté : un an à plein salaire.

### **Article 24**

La durée du congé de longue maladie est assimilée à une période de service effectif dans la limite d'un an.

### **Article 25**

Les dispositions de l'article 23 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

#### *Sous-section 4 - Congé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle*

##### **Article 26**

Les agents contractuels bénéficient du régime des accidents du travail de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

##### **Article 27**

La durée du congé accordée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle est assimilée à une période de service effectif.

##### **Article 28**

Les dispositions de l'article 26 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

#### *Sous-section 5 - Congé de maternité ou d'adoption*

##### **Article 29**

Les congés de maternité ou d'adoption entraînent la suspension de l'acte d'engagement.

Le régime des congés de maternité des agents contractuels est celui fixé par la branche maladie-maternité de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

##### **Article 30**

La durée du congé de maternité et d'adoption est assimilée à une période de service effectif.

##### **Article 31**

Les dispositions de l'article 29 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

#### *Sous-section 6 - Absence résultant d'une fonction publique élective*

##### **Article 32**

I- L'acte d'engagement d'un agent contractuel membre d'une assemblée de province, du gouvernement, de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonctions.

II- Lorsque l'intéressé compte moins d'un an d'ancienneté, il est réputé démissionnaire à compter du début de son mandat.

### **Article 33**

L'absence résultant de l'exercice d'un des mandats électifs mentionnés à l'article 32 est assimilée à une période de service effectif.

## **Chapitre 5 - Conditions de réemploi**

### **Article 34**

L'agent contractuel déclaré physiquement apte par le service médical interentreprises du travail de Nouvelle-Calédonie à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'intéressé ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

### **Article 35**

À l'issue de son mandat, l'agent contractuel mentionné à l'article 32 est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions définies à l'article 34.

### **Article 36**

Les dispositions des articles 34 et 35 ne sont applicables qu'aux agents contractuels recrutés pour :

- 1° une durée indéterminée ;
- 2° une durée déterminée si le terme de l'acte d'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi.

Dans ce cas, le réemploi n'est prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

## **Chapitre 6 - Rémunération**

### **Article 37**

I- Le montant de la rémunération brute des agents contractuels recrutés à durée déterminée est fixé par l'employeur en prenant notamment en compte :

- 1° les fonctions occupées ;
- 2° la qualification requise pour l'exercice des fonctions occupées ;
- 3° la qualification détenue par les intéressés ainsi que leur expérience professionnelle.

II- La rémunération des agents contractuels recrutés pour une durée déterminée ne peut être inférieure au salaire minimum garanti.

## **Chapitre 7 - Renouvellement de l'acte d'engagement et cessation de fonctions**

### *Section 1 - Dispositions générales*

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

### **Article 38**

À l'expiration de l'acte d'engagement, l'employeur délivre à l'agent contractuel un certificat contenant les mentions suivantes :

- 1° la date de son recrutement et celle de la fin de son acte d'engagement ;
- 2° les fonctions qu'il a occupées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

## *Section 2 - Renouvellement et fin de l'engagement*

### *Sous-section 1- Délai de prévenance*

### **Article 39**

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée, son employeur lui notifie son intention de ne pas renouveler l'acte d'engagement au plus tard :

- 1° huit jours francs avant le terme de l'engagement lorsqu'il a été recruté pendant une durée inférieure à six mois ;
- 2° quinze jours avant le terme de l'engagement lorsqu'il a été recruté pendant une durée égale ou supérieure à six mois.

Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque l'intéressé a été recruté pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel bénéficiant d'un acte d'engagement à durée indéterminée.

### **Article 40**

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées à l'article 39 sont décomptées compte tenu de l'ensemble des actes d'engagements conclus avec l'agent contractuel.

### *Sous-section 2- Indemnité de précarité*

### **Article 41**

Lorsqu'au terme de l'acte d'engagement conclu pour une durée déterminée, celui-ci n'est pas renouvelé, l'agent contractuel a le droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

### **Article 42**

I- L'indemnité de précarité est égale à 5 % de la rémunération totale brute versée à l'agent contractuel pendant la durée de l'acte d'engagement.

II- Lorsqu'il est mis fin de manière anticipée à l'acte d'engagement, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle que l'agent contractuel aurait perçue jusqu'au terme de l'engagement.

### **Article 43**

L'indemnité de précarité s'ajoute à la rémunération totale brute due à l'agent contractuel.

Elle est versée au plus tard le mois suivant le terme de l'acte d'engagement.

### **Article 44**

I- L'indemnité de précarité n'est pas due :

1° lorsqu'en cours ou à l'issue de l'acte d'engagement, l'agent contractuel est nommé dans un corps de la fonction publique ou recruté à durée indéterminée pour exercer ses fonctions pour le compte du même employeur ;

2° en cas de rupture anticipée de l'acte d'engagement à l'initiative de l'agent contractuel ou en cas de faute grave, que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale de l'acte d'engagement ou, ultérieurement, pendant la période de renouvellement ;

3° lorsque l'agent est recruté pour un besoin saisonnier.

II- Pour l'application du 2° du point I, par faute grave il convient d'entendre la faute qui rend impossible le maintien de l'agent au sein des services de l'employeur.

## *Section 3 - Licenciement*

### *Sous-section 1- Motifs de licenciement*

### **Article 45**

I- Le licenciement d'un agent contractuel peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° une insuffisance professionnelle ;

2° une faute disciplinaire ;

3° une inaptitude physique ;

4° le recrutement d'un fonctionnaire, lorsque l'agent a été recruté à durée déterminée.

II- Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée inférieure à six mois ne constituent pas une cause de rupture de l'acte d'engagement.

### **Article 46**

I- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent contractuel se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ce congé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état.

II- La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'employeur de retirer la décision de licenciement intervenue.

## *Sous-section 2- Reclassement*

### **Article 47**

I- Le licenciement pour inaptitude physique ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent contractuel n'est pas possible dans un autre emploi, dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

II- Le reclassement prévu au I concerne les agents contractuels recrutés pour :

1° une durée indéterminée ;

2° une durée déterminée lorsque le terme de l'acte d'engagement est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme de l'acte d'engagement.

### **Article 48**

I- Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique.

II- À défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, le reclassement s'effectue sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

III- Dans le cas prévu au II, l'agent contractuel :

1° recruté pour une durée déterminée conserve sa rémunération jusqu'au terme de son acte d'engagement ;

2° recruté pour une durée indéterminée est reclassé dans la grille correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur. En l'absence d'indice égal ou immédiatement supérieur, il conserve, à titre personnel, la rémunération qu'il percevait avant son reclassement.

IV- Dans le cas prévu au 2° du III, l'ancienneté acquise dans l'échelon précédant le reclassement est conservée dans le nouvel échelon.

### **Article 49**

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

### **Article 50**

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

L'emploi proposé doit être compatible avec ses compétences professionnelles.

### **Article 51**

Lorsque l'employeur envisage de licencier un agent contractuel pour inaptitude physique, il convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies aux articles 58 et 59.

### **Article 52**

L'employeur notifie à l'agent contractuel sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

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

### **Article 53**

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai imparti, l'agent est licencié au terme du préavis prévue à l'article 68.

### **Article 54**

I- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévue à l'article 68, il est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement.

II- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension de l'acte d'engagement du fait de l'employeur est délivrée à l'agent.

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

### **Article 55**

Au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa de l'article 54, l'agent peut à tout moment revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

## *Sous-section 3 - Procédure de licenciement*

### **Article 56**

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

### **Article 57**

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

Cette lettre indique :

- 1° l'objet de la convocation ;
- 2° le ou les motifs de la décision envisagée ;
- 3° la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- 4° la possibilité pour l'agent contractuel de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° la possibilité de consulter son dossier administratif.

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

### **Article 58**

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

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

### **Article 59**

Lorsqu'à l'issue de l'entretien, l'employeur décide de licencier un agent, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai maximal de deux mois à compter de la tenue de l'entretien préalable.

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

#### *Sous-section 4 - Licenciement des délégués des agents contractuels*

### **Article 60**

Le licenciement d'un délégué des agents contractuels ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

### **Article 61**

La demande d'autorisation de licenciement énonce les motifs du licenciement envisagé.

### **Article 62**

I- En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, le délégué des agents contractuels peut être immédiatement suspendu par son employeur, dans l'attente de la décision définitive.

La décision prononçant la suspension précise si l'intéressé conserve, durant sa suspension, le bénéfice de sa rémunération ou détermine la quotité de la retenue qu'il subit, laquelle ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération.

En tout état de cause, l'intéressé continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

II- La mesure de suspension doit être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans un délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

### **Article 63**

La demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article 60 et, le cas échéant, la mesure de suspension prévue à l'article 62 sont adressées à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



#### **Article 64**

L'entretien préalable prévu à l'article 51 doit précéder la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

#### **Article 65**

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le délégué des agents contractuels peut, sur sa demande, se faire assister d'un défenseur de son choix.

#### **Article 66**

L'inspecteur du travail statue dans un délai de quinze jours calendaires, qui est réduit à huit jours calendaires en cas de suspension conservatoire.

Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée prévue à l'article 61.

Le délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.

L'inspecteur du travail avise de la prolongation du délai l'employeur, le délégué des agents contractuels et, le cas échéant, son organisation syndicale.

#### **Article 67**

La décision de l'inspecteur du travail est notifiée.

Elle est notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'employeur et au délégué des agents contractuels, ainsi qu'à l'organisation syndicale concernée.

#### *Sous-section 5 - Préavis et indemnité de préavis*

#### **Article 68**

I- L'agent contractuel, licencié avant le terme de son acte d'engagement, a droit à un préavis de :

1° quinze jours pour l'agent qui justifie auprès de l'employeur qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

2° un mois pour celui qui justifie auprès de l'employeur qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;

3° deux mois pour celui qui justifie auprès de l'employeur qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

II- Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des actes d'engagement conclus avec l'agent licencié.

### **Article 69**

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

### **Article 70**

I- En cas de licenciement, l'employeur peut exonérer l'agent contractuel de son préavis. Dans ce cas, l'inobservation du préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice.

II- L'inexécution du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle l'acte d'engagement prend fin.

Lorsque l'employeur dispense l'agent contractuel d'exécuter le préavis, cette dispense n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que l'intéressé aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

### **Article 71**

L'indemnité compensatrice de préavis ne se confond pas avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 73.

### **Article 72**

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement intervenant au cours de la période d'essai ou pour un motif disciplinaire.

## *Sous-section 6 - Indemnité de licenciement*

### **Article 73**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent contractuel recruté pour :

- 1° une durée indéterminée ;
- 2° une durée déterminée lorsqu'il est licencié avant le terme de son acte d'engagement.

### **Article 74**

L'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 73 lorsque ceux-ci :

- 1° ont par ailleurs la qualité de fonctionnaires en disponibilité ;
- 2° retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une autre institution, collectivité ou un autre établissement public ;
- 3° ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une retraite complémentaire à taux plein ;
- 4° sont reclassés dans les conditions fixées aux articles 47 à 55 ;
- 5° ont été licenciés pour motif disciplinaire.

### **Article 75**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois, primes et indemnités incluses.

### **Article 76**

Lorsque le dernier traitement de l'agent contractuel est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois à plein traitement, primes et indemnités incluses.

### **Article 77**

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut être inférieur à une somme calculée, par année de service chez l'employeur, sur la base :

- 1° de vingt heures de salaire pour les agents contractuels rémunérés à l'heure ;
- 2° d'un dixième de mois pour les agents rémunérés au mois.

### **Article 78**

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

### **Article 79**

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

### **Article 80**

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte du même employeur.

### **Article 81**

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

### **Article 82**

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

## *Section 4 - Autres cas de rupture*

### *Sous-section 1 - Démission*

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

### **Article 83**

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

### **Article 84**

I- L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

1° huit jours s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;

2° un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;

3° de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

II- Par dérogation au point I, l'agent contractuel qui occupe un emploi relevant de la catégorie A est tenu de respecter, quel que soit son ancienneté, un préavis d'une durée de deux mois.

### **Article 85**

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

Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des actes d'engagements conclus avec l'agent pour le compte du même employeur.

### **Article 86**

Le délai de préavis court à compter de la date de la notification de la démission.

### **Article 87**

L'employeur peut exonérer l'agent contractuel de son préavis.

#### *Sous-section 2 - Retraite*

### **Article 88**

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre l'acte d'engagement de l'agent contractuel ayant atteint l'âge de :

1° soixante ans au moins et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ;

2° soixante-cinq ans.

Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur.

### **Article 89**

I- Par dérogation au 2° de l'article 88, l'agent contractuel peut être maintenu en fonction au-delà de soixante-cinq ans et jusqu'à la nomination de son successeur, si les deux conditions suivantes sont réunies :

1° le maintien est rendu nécessaire par des circonstances particulières liées aux responsabilités qui lui sont confiées ou à l'impossibilité de désigner immédiatement une autre personne susceptible d'exercer celles-ci de manière effective ;

2° l'intéressé remplit les conditions d'aptitude physique et mentale nécessaires à la poursuite de l'exercice de ses fonctions.

En toute hypothèse, cette prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir l'agent contractuel en fonction au-delà de soixante-sept ans.

### **Article 90**

L'employeur doit informer l'agent contractuel de son intention de rompre l'acte d'engagement au moins six mois avant la date de la mise à la retraite.

L'agent contractuel est soumis à la même obligation vis-à-vis de son employeur.

La fin de l'acte d'engagement intervient, au plus tard, lorsque l'agent contractuel atteint l'âge de soixante-cinq ans.

### **Article 91**

Tout agent contractuel quittant volontairement son employeur pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite égale à un dixième de mois par année de service chez l'employeur.

### **Article 92**

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, l'agent contractuel a le droit à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

1° pour l'agent contractuel justifiant de moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

2° pour l'agent contractuel justifiant d'au moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

### **Article 93**

Chaque employeur peut créer, selon ses capacités budgétaires, un dispositif d'incitation au départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité ne peut excéder vingt-quatre mois de salaire, ni se cumuler avec l'indemnité mentionnée à l'article 92.

### *Sous-section 3 - Décès*

#### **Article 94**

En cas de décès de l'agent contractuel, reviennent à ses ayants-droits :

- 1° la totalité du salaire du mois au cours duquel le décès survient ;
- 2° les indemnités de toute nature acquises à la date du décès.

#### **Article 95**

Le transport du corps d'un agent contractuel décédé en service hors de sa résidence familiale est effectué au frais de son employeur.

#### **Article 96**

Le cas échéant, les demandes de remboursement des frais de transport doivent être adressées à l'employeur par la ou les personnes s'étant acquittées de ces frais, accompagnées des pièces justificatives de paiement originales acquittées et d'un justificatif des pompes funèbres, dans un délai d'un an à compter de la date du décès.

#### **Article 97**

Lorsque l'agent contractuel décède en service, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des autres frais liés à ses obsèques.

### *Sous-section 4 - Déchéance des droits civiques et interdiction d'exercer un emploi public*

#### **Article 98**

La déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation de l'acte d'engagement, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

## **Chapitre 8 - Discipline**

### *Section 1 - Dispositions générales*

#### **Article 99**

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents contractuels commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

## *Section 2 - Sanction disciplinaire*

### **Article 100**

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

- 1° l'avertissement ;
- 2° le blâme ;
- 3° l'exclusion temporaire des fonctions, avec retenue sur rémunération, pour une durée maximale de six mois ;
- 4° la mutation disciplinaire ;
- 5° le cas échéant, l'abaissement d'échelon ;
- 6° la résiliation de l'acte d'engagement ;
- 7° la résiliation de l'acte d'engagement sans préavis, ni indemnité.

### **Article 101**

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui a procédé au recrutement.

### **Article 102**

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être écrite et motivée.

### **Article 103**

I- L'agent contractuel frappé d'une sanction disciplinaire peut introduire auprès de son employeur une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier individuel.

II- Cette demande peut être effectuée :

- 1° après cinq années, s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme ;
- 2° après dix années, s'il s'agit de toute autre sanction.

III- Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il doit être fait droit à sa demande.

## *Section 3 - Procédure disciplinaire*

### **Article 104**

I- L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, ainsi qu'à l'assistance d'un défenseur de son choix.

II- L'employeur doit l'informer de son droit à communication de son dossier.

### **Article 105**

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'agent contractuel sans que celui-ci soit informé, par écrit, des griefs retenus contre lui.

Cette information lui est adressée soit par :

- 1° lettre recommandée avec accusé de réception ;
- 2° lettre remise en main propre contre décharge ;
- 3° exploit d'huissier.

### **Article 106**

L'employeur qui envisage de prononcer une sanction autre que l'avertissement ou le blâme à l'encontre d'un agent contractuel, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

### **Article 107**

La convocation est adressée au moins quinze jours avant la tenue de l'entretien soit par :

- 1° lettre recommandée avec accusé de réception ;
- 2° lettre remise en main propre contre décharge ;
- 3° exploit d'huissier.

### **Article 108**

La lettre de convocation précise :

- 1° l'objet de la convocation ;
- 2° le ou les motifs reprochés ;
- 3° la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- 4° la possibilité pour l'agent contractuel de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° la possibilité pour l'agent contractuel de consulter son dossier administratif.

### **Article 109**

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs pour lesquels la décision est envisagée et recueille les explications de l'agent.

## *Section 4 - Suspension conservatoire*

### **Article 110**

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par son employeur.



### **Article 111**

La décision prononçant la suspension d'un agent contractuel doit préciser si l'intéressé conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de sa rémunération ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération.

En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

### **Article 112**

La situation de l'agent contractuel suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout des quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau son salaire.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a fait l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou si, à l'expiration du délai de quatre mois il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement de ses salaires.

## **Chapitre 9 - Dispositions particulières applicables aux agents contractuels recrutés à durée indéterminée**

### *Section 1 - Rémunération*

#### *Sous-section 1 - Modalités de calcul*

### **Article 113**

La rémunération brute mensuelle des agents contractuels recrutés à durée indéterminée est équivalente à celle que percevrait un fonctionnaire de Nouvelle-Calédonie, salaire brut mensuel et indemnité de résidence, classé au même indice brut de la grille locale du traitement des fonctionnaires et affecté au même lieu de résidence.

Cette rémunération est payable à terme échu.

### **Article 114**

Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée bénéficient :

- 1° des revalorisations de la valeur du point ;
- 2° du coefficient de majoration ;
- 3° du taux résidentiel de cherté de vie ;
- 4° des indices majorés figurant au barème de conversion des indices nets et bruts anciens en indices nouveaux majorés applicables aux fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie suivant les mêmes taux et dans les mêmes conditions.

### **Article 115**

Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée sont rémunérés suivant un indice brut de la grille locale des traitements des fonctionnaires déterminé en fonction de l'emploi occupé.

Sous-section 2 - Régime indemnitaire

**Article 116**

Sous réserve de justifier des conditions y ouvrant droit, les agents contractuels recrutés à durée indéterminée peuvent bénéficier des primes et indemnités en vigueur chez leur employeur.

**Article 117**

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 4°

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 5°

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 6°

Pour l'application du régime indemnitaire catégoriel aux agents relevant du présent titre :

1° les emplois occupés ne nécessitant la détention d'aucun diplôme sont assimilés à des emplois relevant de la catégorie D ;

2° les emplois occupés dont le niveau de recrutement est fixé au minimum au niveau 3 sont assimilés à des emplois relevant de la catégorie C ;

3° les emplois occupés dont le niveau de recrutement est fixé au minimum au niveau 4 sont assimilés à des emplois relevant de la catégorie B ;

4° les emplois occupés dont le niveau de recrutement est fixé au minimum au niveau 6 sont assimilés à des emplois relevant de la catégorie A.

Sous-section 3 - Grilles de rémunération

**Article 118**

Les agents contractuels occupant un emploi dont le recrutement s'effectue sans condition de diplôme bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille rémunération 1 :

Échelons	Ancienneté en mois	IB
21	-	356
20	24	347
19	24	336
18	24	326
17	24	317
16	24	306
15	24	297
14	24	284
13	24	242
12	24	234
11	24	221
10	24	211
9	24	202
8	24	190
7	24	173
6	24	154
5	24	140
4	24	128
3	24	120
2	12	109
1	12	100

Délibération n° 182 du 4 novembre 2021

Mise à jour le 13/09/2022

### **Article 119**

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 4°

Les agents contractuels occupant un emploi dont le recrutement est fixé au minimum au niveau 3 bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille de rémunération 2 :

<b>Échelons</b>	<b>Ancienneté en mois</b>	<b>IB</b>
21	-	489
20	36	459
19	24	446
18	24	432
17	24	421
16	24	405
15	24	393
14	24	380
13	24	370
12	24	359
11	24	348
10	24	336
9	24	325
8	24	313
7	24	302
6	24	291
5	24	274
4	24	235
3	24	221
2	12	211
1	12	202

### **Article 120**

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 5°

Les agents contractuels occupant un emploi dont le niveau de recrutement est fixé au minimum au niveau 4 bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille de rémunération 3 :

<b>Échelons</b>	<b>Ancienneté en mois</b>	<b>IB</b>
19	-	670
18	24	650
17	24	630
16	24	611
15	24	590
14	24	571
13	24	551
12	24	529
11	24	509
10	24	490
9	24	466
8	24	447
7	24	426
6	24	401
5	24	378
4	24	358
3	24	336
2	12	315
1	12	295

### **Article 121**

Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 6°

Les agents contractuels occupant un emploi dont le niveau de recrutement est fixé au minimum au niveau 6 bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille de rémunération 4 :

<b>Échelons</b>	<b>Ancienneté en mois</b>	<b>IB</b>
18	-	966
17	36	906
16	24	873
15	24	841
14	24	808
13	24	775
12	24	742
11	24	709
10	24	676
9	24	643
8	24	611
7	24	578
6	24	544
5	24	509
4	24	474
3	24	441
2	12	401
1	12	365

*Sous-section 4 - Classement lors du recrutement*

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

## **Article 122**

Réécrit par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 7°

Sous réserve des dispositions des articles 124 et 128, les agents recrutés à durée indéterminée sont classés, lors de leur recrutement :

- lorsqu'il n'existe pas de corps ou de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions exercées, au sein de l'une des grilles de rémunérations fixées aux articles 118 à 121, selon des modalités arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- lorsqu'il existe un corps ou un cadre d'emploi de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions exercées, au sein de la grille correspondante de ce corps ou de ce cadre d'emploi dans un grade de recrutement lorsqu'il existe.

## **Article 123**

I- Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée qui justifient de l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles accomplies dans des fonctions et domaines d'activités en rapport avec ceux du poste dans lequel ils sont recrutés, peuvent prétendre à une reprise de leur ancienneté ainsi acquise.

Les intéressés sont recrutés dans l'échelon déterminé en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle, sans que cette dernière ne puisse excéder six années.

La reprise d'ancienneté est calculée selon la durée moyenne d'avancement.

II- Les agents contractuels ayant occupé l'un des emplois dont la liste est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie bénéficient d'une reprise de la totalité de cette durée d'activité professionnelle.

III- Toutefois, lorsque cette mesure a pour effet de procurer aux intéressés un traitement net, assorti des primes éventuellement servies, supérieur au dernier salaire perçu en qualité de salarié, ceux-ci sont nommés à un échelon égal ou immédiatement supérieur à leur dernier salaire.

### *Section 2 - Avancement*

## **Article 124**

I- L'avancement des agents contractuels recrutés à durée indéterminée s'effectue de manière continue d'échelon en échelon.

La durée d'ancienneté exigée pour le passage d'un échelon à l'autre est celle prévue par les grilles indiciaires fixées aux articles 118 à 121.

## **Article 125**

Par dérogation à l'article 124, lorsque la manière de servir des agents contractuels recrutés à durée indéterminée le justifie, la durée d'ancienneté exigée pour accéder à l'échelon suivant peut être réduite ou retardée de six mois.

### *Section 3 - Modalités de changement d'emploi*

#### *Sous-section 1 - Mise à disposition*

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

### **Article 126**

Les agents contractuels employés pour une durée indéterminée peuvent, avec leur accord, être mis à disposition dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie.

À l'issue de sa mise à disposition, ils sont réemployés pour exercer les fonctions dont ils étaient précédemment chargés ou, à défaut, sur un poste équivalent de leur administration d'origine.

#### *Sous-section 2 - Mobilité chez un employeur différent*

### **Article 127**

Les agents contractuels recrutés par un autre employeur en vue d'occuper un emploi dont le niveau de recrutement est identique, sont reclassés, dans la grille indiciaire concernée, à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui précédemment détenu.

#### *Sous-section 3 - Mobilité vers un emploi de niveau de recrutement supérieur*

### **Article 128**

I- Les agents contractuels appelés à occuper un emploi dont le niveau de recrutement est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé sont reclassés, dans la grille indiciaire concernée, à un échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui précédemment détenu, sous réserve de détenir le diplôme afférent à la catégorie de l'emploi.

II- Lorsque l'agent contractuel justifie de 12 ans d'ancienneté en cette qualité, dont cinq ans d'exercice des fonctions, l'accès à un emploi d'un niveau immédiatement supérieur s'effectue sans condition de diplôme.

#### *Sous-section 4 - Mobilité vers un emploi de niveau de recrutement inférieur*

### **Article 129**

I- Les agents contractuels appelés à occuper un emploi dont le niveau de recrutement est inférieur à celui de l'emploi précédemment occupé sont reclassés, dans la grille indiciaire concernée, à un échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui précédemment détenu.

II- Dans l'hypothèse où le point I ne peut trouver à s'appliquer, l'agent est reclassé à l'échelon le plus proche.

### **Article 130**

L'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine n'est pas reprise dans le cadre des reclassements prévus à l'article 129.

#### *Section 4 - Promotion*

### **Article 131**

*Délibération n° 182 du 4 novembre 2021*

*Mise à jour le 13/09/2022*

I- Les agents contractuels peuvent accéder à un emploi relevant d'une catégorie immédiatement supérieure à celle dans laquelle ils ont été initialement recrutés, sous réserve de justifier des conditions cumulatives suivantes :

a- douze ans d'ancienneté en cette qualité ;

b- cinq ans d'exercice effectif des fonctions relevant de la catégorie immédiatement supérieure à celle dans laquelle ils ont été initialement recrutés.

II- Les agents contractuels remplissant les conditions posées au I et occupant un emploi relevant d'une catégorie immédiatement supérieure à celle dans laquelle ils ont été initialement recrutés, sont reclassés, dans la grille indiciaire afférente à l'emploi occupé, à un échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui précédemment détenu.

### **Article 132**

L'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est conservée dans le cadre de ce reclassement.

#### *Section 5 - Entretien professionnel*

### **Article 133**

Les agents contractuels recrutés par un acte d'engagement à durée indéterminée bénéficient chaque année d'un entretien d'échange qui donne lieu à un compte-rendu.

#### *Section 6 - Congé exceptionnel pour convenances personnelles*

### **Article 134**

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour convenances personnelles d'une durée maximale de six mois.

Durant ce congé, son acte d'engagement est suspendu.

### **Article 135**

Le droit au congé exceptionnel pour convenances personnelles est accordé à l'agent contractuel justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté d'au moins 5 ans.

### **Article 136**

L'agent contractuel informe son employeur de la date à laquelle il souhaite bénéficier de son congé exceptionnel pour convenances personnelles et de la durée de ce congé.

Cette information est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant la date de départ sollicitée.

### **Article 137**

L'employeur peut différer le départ en congé exceptionnel pour convenances personnelles dans la limite de six mois à compter de la réception de la lettre mentionnée à l'article 136.

### **Article 138**

À l'issue du congé exceptionnel pour convenances personnelles, l'agent contractuel retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

## **Chapitre 10 - Dispositions transitoires**

### *Section 1 - Dispositions générales*

#### **Article 139**

I- L'ancienneté acquise par les agents contractuels avant l'entrée en vigueur de la présente délibération est réputée acquise pour l'application de la présente délibération.

II- Pour l'application du I, seuls sont pris en compte les services accomplis auprès de l'employeur qui a procédé au recrutement.

### *Section 2 - Agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée*

#### **Article 140**

*Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 4°*

*Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 5°*

*Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 6°*

*Complété par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 8°*

I- Les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération sont classés dans une des grilles mentionnées aux articles 118 à 121.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, lorsque l'agent exerce des fonctions relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi de fonctionnaire existant, il est reclassé au sein de la grille correspondante de ce corps ou de ce cadre d'emploi.

II- Pour l'application du I, le classement s'effectue, sans condition de diplôme, dans les conditions suivantes :

- 1° dans la grille 1, lorsque l'emploi occupé ne nécessite la détention d'aucun diplôme ;
- 2° dans la grille 2, lorsque le niveau de recrutement de l'emploi occupé est fixé au minimum au niveau 3 ;
- 3° dans la grille 3, lorsque le niveau de recrutement de l'emploi occupé est fixé au minimum au niveau 4 ;
- 4° dans la grille 4, lorsque le niveau de recrutement de l'emploi occupé est fixé au minimum au niveau 6.



III- Nonobstant le point II et l'article 141, lorsqu'un agent contractuel occupe un emploi ouvrant droit à un recrutement sur un échelon d'avancement des grilles visées au point II, celui-ci est au minimum reclassé à l'échelon de recrutement de cette grille.

### **Article 141**

*Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 9*

I- Les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération sont, à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération :

- 1° régis par celle-ci ;
- 2° classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire perçu antérieurement, primes et indemnités non comprises.

II- Les agents contractuels qui, avant l'entrée en vigueur de la présente délibération, étaient classés dans une grille de rémunération comportant des échelons, conservent l'ancienneté acquise dans cet échelon dans la limite de la durée nécessaire pour bénéficier d'un avancement d'échelon dans leur nouvelle grille et échelon de reclassement.

III- Un acte d'engagement est établi en faveur de tous les agents contractuels visés au point I.

IV- Pour les agents relevant de la convention collective du 10 septembre 1959 *applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire*, sont pris en compte comme élément de salaire :

- 1° la prime de qualification ;
- 2° la majoration pour travaux de nuit ;
- 3° la prime d'ancienneté ;
- 4° l'indemnité de cherté de vie.

### **Article 142**

*Modifié par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 10°*

I- Nonobstant les dispositions des articles 140 et 141, les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération peuvent opter, à titre personnel, pour le maintien des dispositions applicables à leur rémunération précédente, y compris les évolutions afférentes.

II- Ce droit d'option doit être formulé par écrit et réceptionné par leur employeur dans un délai de trois mois à compter de leur classement dans une des grilles prévues aux articles 118 à 122.

III- Sous réserve du I, les intéressés conservent leur rémunération précédente jusqu'au jour où ils bénéficient, dans leur grille, d'un indice brut au moins égal à cette rémunération.

## *Section 3 - Agents contractuels recrutés pour une durée déterminée*

### **Article 143**

Jusqu'au terme de leur contrat de travail, les agents contractuels recrutés pour une durée déterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération demeurent régis par les dispositions législatives et réglementaires applicables à leur situation.

*Section 4 - Dispositions transitoires*

**Article 144**

Les agents contractuels restent soumis aux dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatives :

- 1° au droit de grève ;
- 2° à la santé et à la sécurité au travail ;
- 3° au temps de travail et à son indemnisation ;
- 4° au chômage.

**Article 144-1**

*Créé par la délibération n° 227 du 27 avril 2022 - art. 1<sup>er</sup> 11°*

Les agents contractuels de droit public restent soumis aux dispositions législatives et réglementaires relatives au régime de prestations familiales de la caisse de compensation des prestations familiales de la Nouvelle-Calédonie et dépendances.

**Article 145**

Les dispositions de la présente délibération seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du sixième mois qui suit sa publication au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.