



JUILLET 2024

- Est-ce que l'indemnité de fin de contrat doit être versée si la collectivité met un terme au contrat à la fin de la période d'essai ? 2**
- Un contractuel reconnu inapte de manière définitive à son emploi peut-il bénéficier d'une période préparatoire au reclassement ? 2**
- La collectivité peut-elle choisir la date de radiation des cadres de son agent qui part à la retraite pour invalidité ? 2**
- La collectivité doit-elle appliquer le jour de carence pour les arrêts de travail liés à une interruption spontanée / médicale de grossesse ? 2**
- Est-il possible de payer des congés annuels non pris à un fonctionnaire à temps complet, qui est en congé de maladie, avant son départ en retraite ? 3**
- Une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge peut-elle être renouvelée ? 3**

Est-ce que l'indemnité de fin de contrat doit être versée si la collectivité met un terme au contrat à la fin de la période d'essai ?

NON, L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Lorsque la collectivité met un terme au contrat à l'expiration d'une période d'essai prévue au contrat, il s'agit d'un licenciement même si ce dernier ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement (articles 4 et 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > GRH > Index > Contractuels de droit public](#)

Un contractuel reconnu inapte de manière définitive à son emploi peut-il bénéficier d'une période préparatoire au reclassement ?

NON, seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une PPR ([article L.826-2](#) code général de la fonction publique, [article 2 et suivants](#) du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

Toutefois, en fonction du fondement de recrutement, l'agent contractuel qui a été reconnu inapte de manière définitive à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle par un médecin agréé, ne pourra être licencié après respect de la procédure afférente, que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible ([article 12 III du décret n°88-145](#)).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > Gestion RH > Index > PPR](#)

La collectivité peut-elle choisir la date de radiation des cadres de son agent qui part à la retraite pour invalidité ?

OUI et NON. A compter du 1^{er} février 2024, la date de radiation des cadres retenue par le service gestionnaire de la CNRACL sera fixée **au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la date de l'avis favorable de la CNRACL**.

Exemple : pour un dossier dont l'avis favorable est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt, le 1^{er} mars 2024.

La collectivité doit-elle appliquer le jour de carence pour les arrêts de travail liés à une interruption spontanée / médicale de grossesse ?

NON. Le jour de carence ne s'applique plus aux congés de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical → fausse couche

La [loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche instaure, **à partir du 1^{er} janvier 2024**, un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes victimes d'une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée.

La [loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2024 prévoit d'étendre cette disposition dans son « II » de l'article 64 lors d'une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de

la santé publique. Cette suppression de la journée de carence s'appliquera, au plus tard, **aux arrêts de travail prescrits au 1^{er} juillet 2024** sauf si un décret est publié avant cette date butoir pour préciser la date d'application.

• [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > Gestion RH > Index > Congé de Maladie Ordinaire > Fiche CMO](#)

Est-il possible de payer des congés annuels non pris à un fonctionnaire à temps complet, qui est en congé de maladie, avant son départ en retraite ?

NON... Il n'existe pas à ce jour de réglementation nationale prévoyant une éventuelle indemnité pour le paiement de congés annuels non pris par fonctionnaire à temps complet en congé de maladie avant son départ en retraite. [L'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit toujours qu'« *un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice* ».

...**MAIS** : En contradiction avec cette réglementation des dispositions européennes prévoient au contraire le principe d'un droit à indemnisation des congés annuels non pris. Bien que cette disposition européenne n'ait pas été transposée au droit national, la jurisprudence nationale s'en ait saisi et applique cette obligation notamment à travers un arrêt du [conseil d'Etat de 2022](#)

Ainsi, en conformité avec la réglementation européenne, **de plus en plus d'employeurs publics locaux procèdent au paiement de congés annuels non pris** par un fonctionnaire à temps complet en congé de maladie avant son départ en retraite.

• [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés > Gestion RH > Index > Indemnité compensatrice de congés non pris \(ou report\)](#)

Une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge peut-elle être renouvelée ?

OUI. Il résulte de [l'article 1-1](#) de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 que lorsqu'un agent a obtenu, **avant la survenance de la limite d'âge**, l'autorisation de prolonger son activité **au-delà de celle-ci**, l'administration peut, **sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique**, lui accorder, y compris après la limite d'âge, **d'autres autorisations successives de prolongation d'activité**, dans la **limite globale de dix trimestres**, dès lors que chacune de ces décisions intervient avant la rupture du lien de l'agent avec le service sans avoir pour effet de le maintenir en activité au-delà de la durée des services nécessaire à l'obtention du pourcentage maximum de la pension.