

L'emploi des personnes en situation de handicap

Service Accompagnement Statutaire - Grands Comptes

Vendredi de la Visio – 8 décembre 2023



Emploi et handicap

I- L'accès à la FPT des candidats en situation de handicap

- 1) L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap
- 2) Aménagement des concours et examens
- 3) L'apprentissage
- 4) Les contrats de recrutement dérogatoires

II- La gestion des agents en situation de handicap

- 1) Le maintien dans l'emploi
- 2) La formation tout au long de la carrière
- 3) L'expérimentation d'accès à un cadre d'emploi supérieur
- 4) La fin de fonctions

Introduction

- **Définition du travailleur en situation de handicap**

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions:

- physique,
- sensorielle,
- mentale
- ou psychique.

Art. L. 5213-1 code du travail

Introduction

- Chiffres clés en 2022 :
 - ❖ 1 000 apprentis intégrés en moyenne annuellement
 - ❖ 34 028 recrutements de personnes en situation de handicap dans la fonction publique
 - ❖ 260 095 BOETH recensés dans la Fonction publique
- Les intervenants (réfèrent handicap, FIPHFP, MDPH)
- La surveillance médicale particulière [Art. 21 Décret n°85-603 du 10.06.1985](#)
- La non discrimination envers les personnes en situation de handicap [Articles L. 131-1 et L. 131-8 CGFP](#)



I. L'accès à la FPT des candidats en situation de handicap

1) L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

- Les bénéficiaires du dispositif sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les bénéficiaires d'emplois réservés : anciens militaires ou assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention " invalidité "
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Art. L.5212-13 Code du travail



1) L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

Peuvent également bénéficier de l'obligation d'emploi :

- les agents reclassés, ou en période de préparation au reclassement
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité
- les titulaires d'un emploi réservé.

Art. L.351-5 CGFP

1) L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

- **Calcul du taux d'emploi :**

- Rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total pris en compte
- Pour effectuer ce calcul, sont pris en compte dans chaque collectivité ou établissement : l'effectif total constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur, évalué au 31 décembre de l'année écoulée et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux articles L. 5212-13 du code du travail et L. 351-5 du CGFP



- **Sanctions financières** de l'employeur en cas de non respect des obligations

Décret n°2006-501 du 03.05.2006

Art. L. 351-12 à L. 351-15 CGFP

Pourquoi informer son (futur) employeur de son handicap ?

Pas d'obligation d'informer l'employeur mais :

- Double intérêt pour la collectivité :
 - Bénéficiaire des aides mises en place par le FIPHFP,
 - Comptabiliser l'agent dans la DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)
- Intérêt pour l'agent :
 - Accéder aux contrats de travail « aidés » ou à l'apprentissage,
 - Accéder à la FP par concours, ou par recrutement contractuel sur la base de l'art L. 352-4 du CGFP,
 - Être suivi médicalement de manière régulière,
 - Bénéficiaire d'un temps partiel de droit,
 - Avoir accès au dispositif de retraite anticipée ou à une majoration de pension de retraite.

2) Aménagements des concours et examens

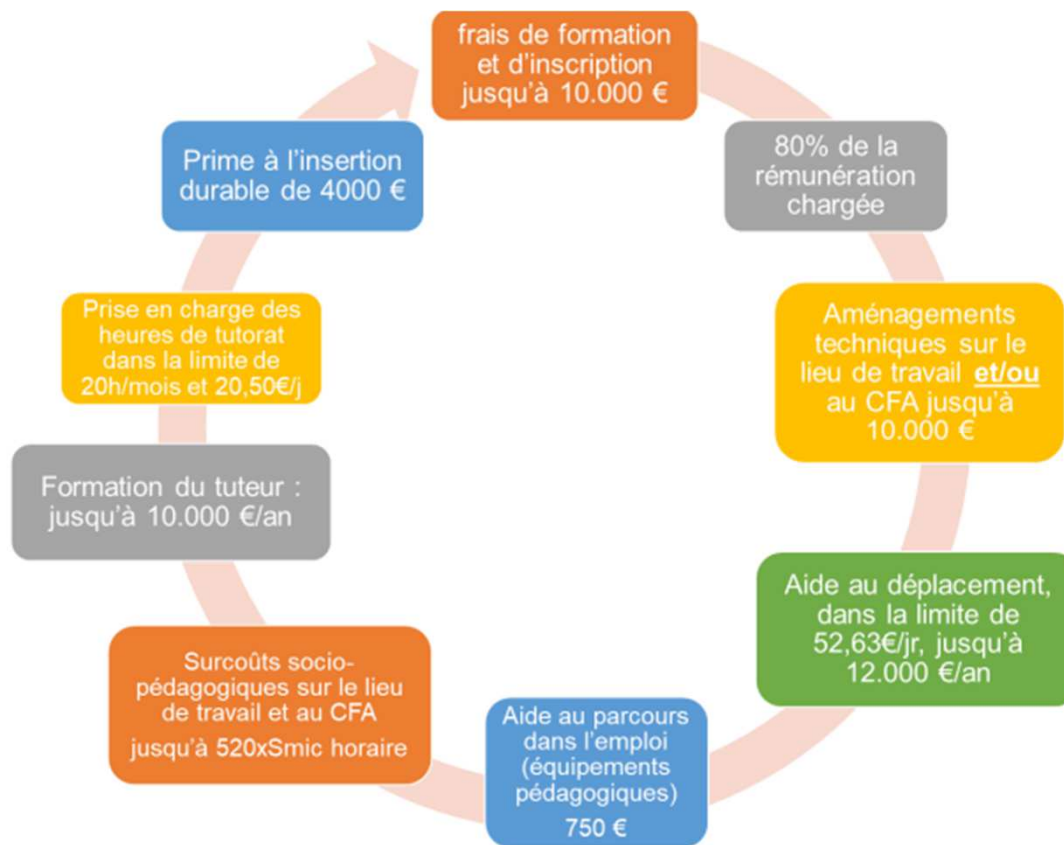
- Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions [Art. L. 352-1 CGFP](#)
- Les agents en situation de handicap bénéficient de :
 - Dérogations aux règles normales de déroulement des concours afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves ;
 - Aménagements mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains dont elle dispose
[Art. L. 352-3 CGFP](#)
- Sous réserve de produire un certificat médical du médecin agréé établi moins de 6 mois avant le déroulement des épreuves [Art. 2 Décret n°2020-523 du 4 mai 2020](#)

3) L'apprentissage

- Expérimentation jusqu'au 06.08.2025 (prolongée d'1an)
- Contrat de droit privé
- Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés : pas de condition de limite d'âge
[Art. L. 6222-2 code du travail](#)
- L'apprenti est exclu de l'effectif total pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Mettre en œuvre les dispositions de la LTFP permettant la titularisation au terme de l'apprentissage
[Décret n°2020-530 du 05.05.2020](#)

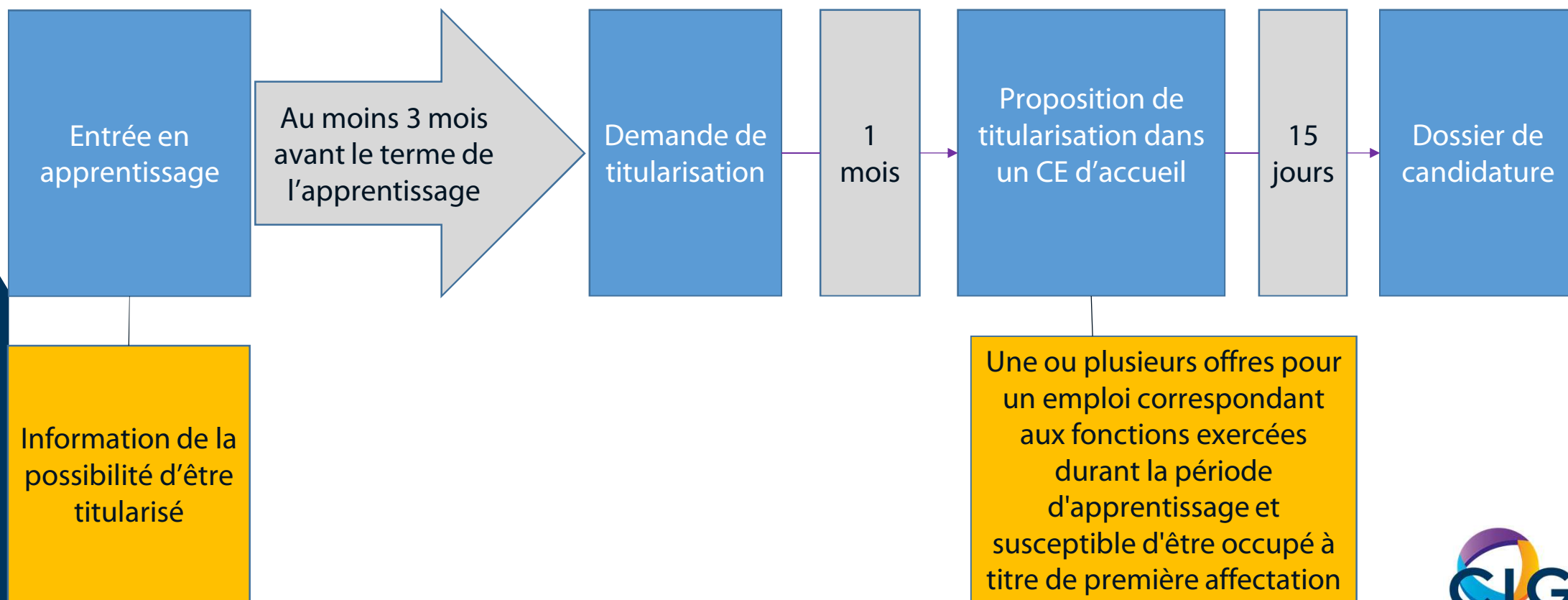
3) L'apprentissage

Les aides du FIPHFP en matière d'apprentissage pour les employeurs publics



3) L'apprentissage

- Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage [Décret n°2020-530 du 05.05.2020](#)



4) Les contrats de recrutement dérogatoires

❖ Le recrutement en qualité d'agent contractuel ayant vocation à être titularisé [Art. L.352-4 CGFP](#)

« Les personnes en situation de handicap et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées ».

- Les bénéficiaires du dispositif sont les candidats remplissant les conditions de l'article L.5212-13 du code du travail

4) Les contrats de recrutement dérogatoires

- Conditions de santé

Les agents recrutés sur la base de l'article L.352-4 du CGFP doivent remplir, le cas échéant, les conditions de santé particulières exigées par le cadre d'emplois. Le contrôle de ces conditions de santé est opéré par un médecin agréé. [Art. 11-2 Décret n°85-603 du 10.06.1985](#)

Les agents en situation de handicap bénéficient d'une surveillance particulière du médecin du travail.

- Conditions de diplôme

Par dérogation aux conditions de diplôme des agents contractuels, les candidats recrutés sur ce type de contrat doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé. A défaut, ils peuvent bénéficier d'une équivalence de diplôme.

4) Les contrats de recrutement dérogatoires

- Durée du contrat [Art. L. 352-4 et L. 352-6 CGFP](#)

Il est conclu pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant une formation initiale d'application en qualité d'élève du CNFPT, la durée du contrat correspond à la durée de cette formation augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier.

- Absence de période d'essai [Art. 10 Décret n°96-1087 du 10.12.1996](#)

Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels

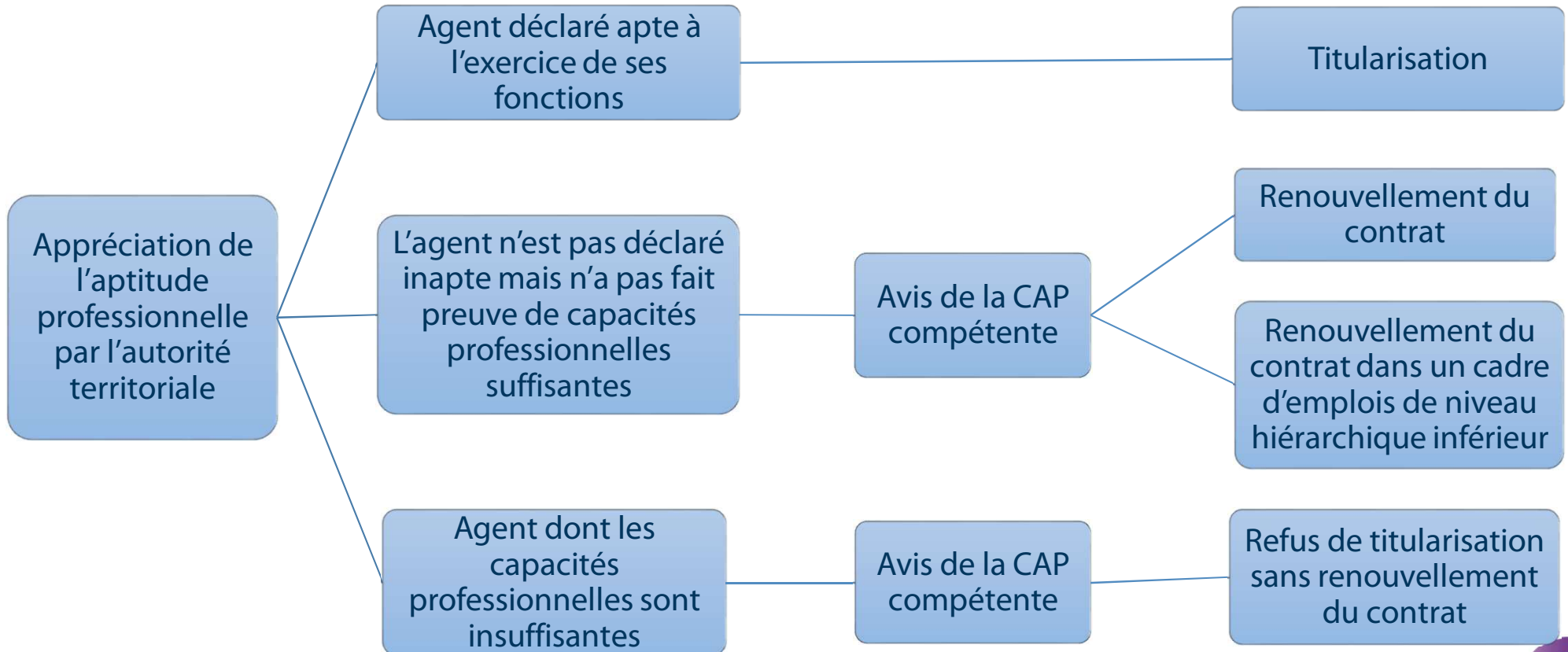
- Rémunération [Art. 6 Décret n°96-1087 du 10.12.1996](#)

La rémunération est d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe et évolue dans les mêmes conditions.

L'attribution de la NBI au regard des fonctions exercées est possible, les agents ainsi recrutés bénéficiant de tous les droits reconnus aux stagiaires. [CAA de Nancy 00NC00952 et 01NC01299 17.11.2005](#)

4) Les contrats de recrutement dérogatoires

- A l'issue du contrat Art. 8 Décret n°96-1087 10.12.1996



4) Les contrats de recrutement dérogatoires

❖ Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE)

Art. L. 326-10 et suivants CGFP

- Objectif : le recrutement sans concours d'agents dans des emplois vacants de catégorie C, afin de permettre leur titularisation dans la fonction publique
- Bénéficiaires du dispositif Art. L. 326-10 et L. 326-18 CGFP
 - Les personnes, âgées de 16 à 28 ans révolues, sorties du système scolaire sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat
 - Les personnes en situation de chômage de longue durée de 45 ans et + et bénéficiaires de certains minimas sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique ou allocation aux adultes handicapés)

4) Les contrats de recrutement dérogatoires

- Recrutement en plusieurs étapes



- Durée du contrat Art. L. 326-14 CGFP

Entre 12 mois et 2 ans.

- Formation Art. 10 Décret n°2005-904 du 02.08.2005

L'agent est formé en alternance, d'une durée au moins égale à 20% de la durée totale du contrat, en vue d'acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

- Rémunération Art. 5 Décret n°2005-904 du 02.08.2005

La rémunération brut mensuelle est calculée sur la base d'un pourcentage du traitement minimum (IM 361). Lorsque l'agent est âgé de moins de 21 ans, ce pourcentage ne peut être inférieur à 55%. Au-delà, il est établi à 70% du minimum. L'agent bénéficie de l'IR et du SFT.

4) Les contrats de recrutement dérogatoires

- Fin du contrat Art. 19 Décret n°2005-904 du 02.08.2005

- **Titularisation :**

Lorsque le bénéficiaire du contrat PACTE a été déclaré professionnellement apte à l'exercice de ses fonctions par une commission de titularisation et qu'il est détenteur du titre ou diplôme requis s'il s'agit d'une condition d'accès au cadre d'emplois. L'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait durant le PACTE.

- **Renouvellement du contrat pour une durée maximum d'un an :**

Lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent (échec de l'agent aux épreuves d'évaluation de la formation ou en cas de défaillance de l'organisme de formation).

- **Refus de titularisation :**

Lorsque la commission de titularisation considère que les capacités professionnelles de l'agent sont insuffisantes.

Avez-vous des questions ?



II. La gestion des agents en situation de handicap

1) Le maintien dans l'emploi

a) **Les aménagements en matière de mobilité**

- Demandes de mutation examinées en priorité [Art. L. 512-26 CGFP](#)
- Si possibilités de mutation sont insuffisantes, ils peuvent bénéficier en priorité d'un détachement ou d'une intégration directe et, le cas échéant, d'une mise à disposition [Art. L. 521-28 CGFP](#)
- Obligation de moyen de l'employeur
- Portabilité des adaptations du poste de travail [Décret n°2020-523 du 04.05.2020](#)

1) Le maintien dans l'emploi

b) L'aménagement des conditions de travail et du temps de travail

- L'aménagement du poste de travail et la mobilisation du FIPHFP

Art. L.131-8 CGFP et Art. 16 et 24 Décret n°85-603 du 10.06.1985

CAA Bordeaux 17BX02489 29.10.2019 / CAA Marseille 16MA02634 13.02.2018 et Décision Défenseur des droits MLD-2016-050 du 18/02/2016

- Obligation de l'employeur de prendre des mesures dont les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées pour le service
- **Compétence du médecin du travail** pour proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou la santé de l'agent
- Aides du FIPHFP ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur
- Engagement de la responsabilité de l'employeur en cas d'absence ou d'inadaptation des aménagements de poste

1) Le maintien dans l'emploi

b) L'aménagement des conditions de travail et du temps de travail

- Télétravail

Art. 4 Décret n°2016-151 du 11.02.2016

Principe : la quotité de temps de travail réalisée en télétravail est de 3 jours maximum par semaine, avec un minimum deux jours de présence sur le lieu d'affectation de l'agent.

Néanmoins, il peut être **dérogé** à ces conditions :

→ Pour une **durée de 6 mois maximum**, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

1) Le maintien dans l'emploi

b) L'aménagement des conditions de travail et du temps de travail

- Temps partiel de droit

Art. L. 612-3 CGFP et art. 5 et 13 Décret n°2004-777 du 29.07.2004

- Bénéficiaires : fonctionnaires ou agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 code du travail, après avis du service de médecine préventive. N.B. : Lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine, son avis est réputé rendu.

- **Quotités autorisées** : 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service

- Demande expresse à formuler auprès de l'autorité territoriale

- Cas particulier des fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80%. Art. 14 Décret n°2003-1306 du 26.12.2003

2) La formation tout au long de la carrière

Accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé

Majoration de la durée du **congé de formation professionnelle** et de la rémunération qui lui est attachée

Adaptation de la durée **des congés VAE** et pour **bilan de compétences**

Art. L. 422-3 CGFP

Accès au **congé de transition professionnelle**

Adaptation des formations du **CNFPT**

2) La formation tout au long de la carrière

- **L'accès prioritaire aux actions de formation des agents en situation de handicap** est assuré dans les conditions suivantes :
 - lorsque la formation envisagée est assurée par le CNFPT ou l'employeur, l'agent en bénéficie de plein droit,
 - lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'employeur peut imposer le suivi des actions de formation qu'il assure lui-même,
 - lorsque la formation n'est organisée ni par le CNFPT, ni par l'employeur, ce dernier précise les modalités de l'accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement.

Art. 1-2 Décret n°2007-1845 du 26.12.2007, modifié par Décret n°2022-1043 du 22.07.2022

2) La formation tout au long de la carrière

- **La priorité d'accès concerne tous les types de formation, à l'exclusion de la formation statutaire obligatoire :**

- Formation continue (formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent)
- Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- Formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- Formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF)

Art. L. 422-3 CGFP qui renvoie aux art. L. 421-3, L. 421-5 et L. 422-2

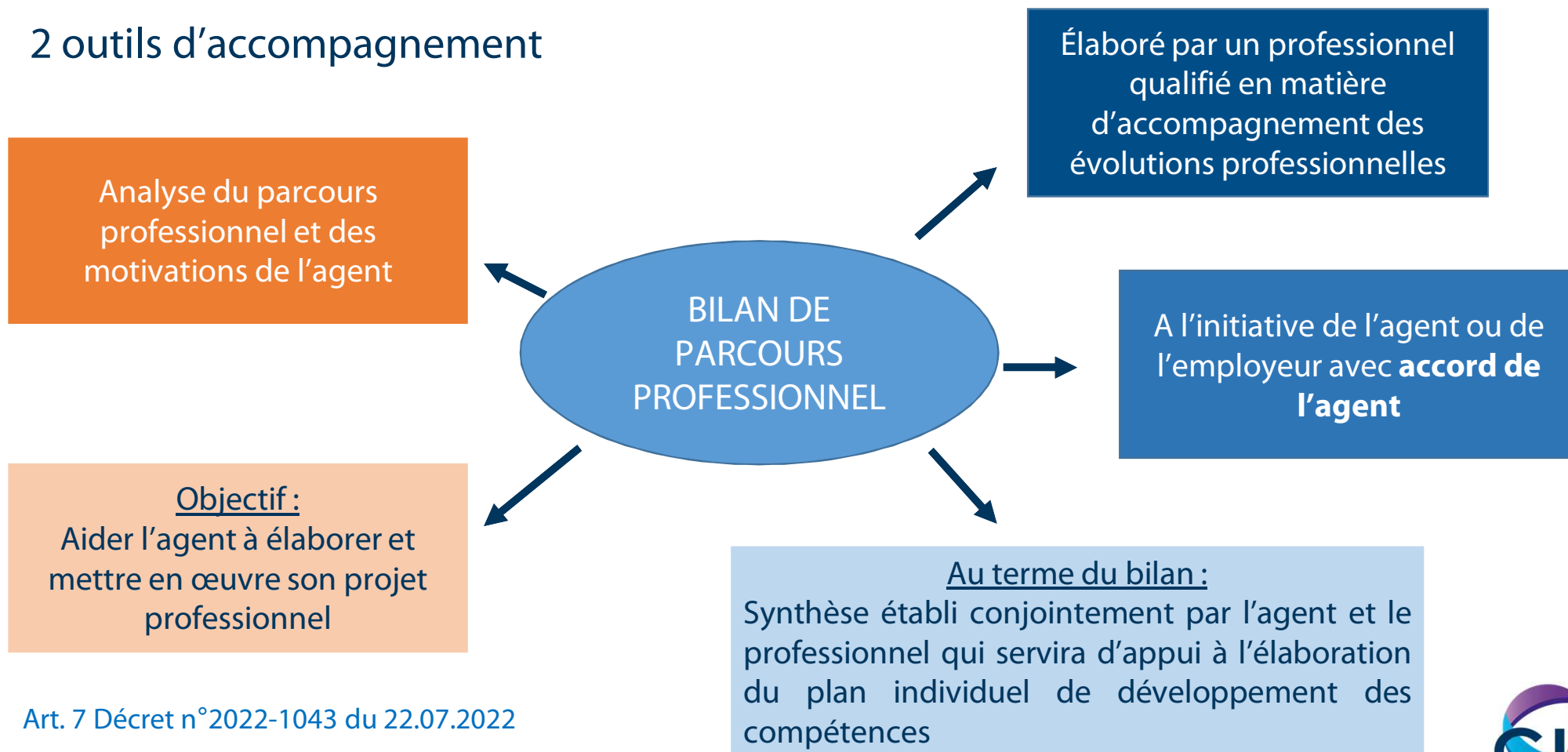
2) La formation tout au long de la carrière

- **L'accès prioritaire** à l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel :
 - Accompagnement personnalisé assuré par l'autorité territoriale ou le centre de gestion concerné
 - Obligation de formalisation par l'employeur lui-même ou le centre de gestion d'un **document** à destination de tous les agents, précisant :
 - Les modalités d'accès à cette offre
 - Les ressources et outils pouvant être mobilisés
 - Accessible en version numérique ou sur tout autre support
 - Information au comité social territorial (CST)

Art. 6 Décret n°2022-1043 du 22.07.2022

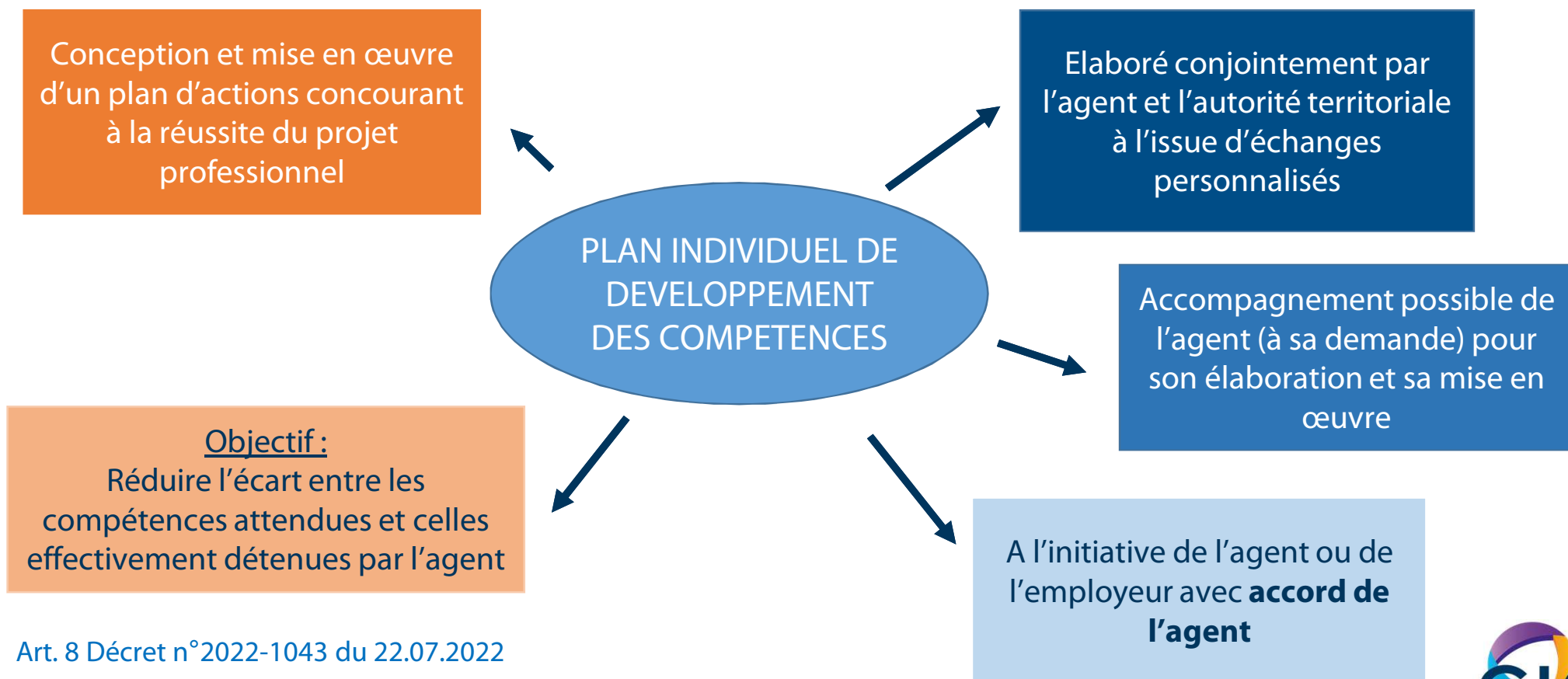
2) La formation tout au long de la carrière

2 outils d'accompagnement



Art. 7 Décret n°2022-1043 du 22.07.2022

2) La formation tout au long de la carrière



2) La formation tout au long de la carrière

- Majoration de la durée du congé de formation professionnelle (CFP) et de la rémunération qui lui est attachée

Art. 8 et 17-1 Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

	Dispositif dérogatoire pour les agents en situation de handicap	Droit commun
Durée maximale du congé sur l'ensemble de la carrière	5 ans	3 ans
Montant de l'indemnité forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement	12 premiers mois : 100% TB + IR 12 mois suivants : 85% TB + IR	85% TB + IR pendant 12 mois
Durée de l'obligation de servir dans la fonction publique	Maximum 36 mois	Triple de la période indemnisée

2) La formation tout au long de la carrière

- Adaptation de la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et du congé pour bilan de compétences

Art. 20, 26 et 28 Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

	Dispositif dérogatoire pour les agents en situation de handicap	Droit commun
Durée des congés VAE et pour bilan de compétences	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables
Enchaînement entre 2 congés pour bilan de compétences	3 ans minimum entre 2 congés	5 ans minimum entre 2 congés

2) La formation tout au long de la carrière

• **Congé de transition professionnelle** Art. 34 à 40 Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

Dont l'objectif est de permettre de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (service public ou privé)

Le parcours de formation doit être d'une durée d':

- Au moins 120 heures pour une formation découlant sur une certification ou une habilitation professionnelle;
- Au moins 70 heures pour une formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs d'entreprises

Frais de formation à la charge de la collectivité, le cas échéant dans la limite d'un plafond + éventuels frais de déplacement

Durée :
1 an maximum
fractionnable en
mois, semaines
ou journées

- Position d'activité (services effectifs dans le cadre d'emplois)
- 100% TB, IR et SFT, possibilité de maintien du RI dans la limite de 80% (proportion applicable de droit dans la FPE)

2) La formation tout au long de la carrière

- **Adaptation des formations du CNFPT** - Procédure d'accueil des stagiaires en situation de handicap

Dès l'inscription IEL :

- Cocher la case « demande d'aménagement »
- Mentionner / rappeler les informations utiles à la venue en formation dans la case « Avis de la CT ». L'agent peut également le faire dans la case « motivations ».
- Signaler les situations complexes (qui vont nécessiter des achats de prestations ou de matériel, de location de matériel, d'aménagements pédagogiques, etc.) **bien en amont de la convocation**
 - par mail ou téléphone aux coordonnées du référent du stage, conseiller, assistant ou secrétaire formation
 - en contactant le référent Handicap de la délégation par mail : idf.referenthandicap@cnfpt.fr

Dès la réception de la convocation :

- Le stagiaire ou la collectivité doit informer le référent Handicap des demandes d'hébergement, de mise à disposition de fauteuil ergonomique, demandes de tiers-temps aux tests et aux examens blancs de préparation concours, demandes d'accès à un parking des sites du CNFPT, etc.

3) L'expérimentation d'accès dans un cadre d'emploi supérieur

L'expérimentation d'une promotion dérogatoire

Art. 93 de la Loi 2019-828 de TFP du 06.08.2019 et Décret n°2020-569 du 13.05.2020 => **jusqu'au 31/12/2026**

Principe

Accès à un CE de niveau supérieur (*ing.* => *ing. en chef*) ou de catégorie supérieure (*rédacteur* => *attaché*), par la voie du détachement suivi d'une intégration.

Durée de services publics

- Durée exigée pour se présenter au **concours interne** (*entre 1 et 4 ans*)
- Sauf A+ (*administrateur, ingénieur en chef, conservateur du patrimoine ou de bibliothèque*)
=> réunir les conditions requises pour la **promotion interne** au 1^{er} janvier
≠ réussite de l'examen professionnel, sinon, cela reviendrait à vider de sens cette disposition.

Justifier de la qualité de personne en situation de handicap

1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° ou 11° de l'article L. 5212-13 code du travail

3) L'expérimentation d'accès dans un cadre d'emploi supérieur

Avis d'appel à candidature

- Publicité sur le site internet de la collectivité ou par tout autre moyen assurant une publicité suffisante
- Il précise notamment le nombre (fixé par l'Autorité Territoriale) et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt

Le dossier de candidature

- Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle selon le modèle annexé au décret
- Copie du document, en cours de validité, justifiant de la situation de handicap

3) L'expérimentation d'accès dans un cadre d'emploi supérieur

La sélection

- Recevabilité vérifiée par l'Autorité Territoriale
- Dossier transmis à une commission (*membres nommés par l'Autorité Territoriale*) :
 - 1° L'Autorité Territoriale ou son représentant (agent d'un CE de niveau = ou > au CE de détachement) qui en assure la présidence,
 - 2° Une personne compétente en insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
 - 3° Une personne du service des ressources humaines.
- La commission évalue l'aptitude professionnelle à exercer les missions du CE, en tenant compte du parcours professionnel et de la motivation :
 - ✓ Dresse la liste des candidats sélectionnés pour un entretien,
 - ✓ Audition (*45 minutes au plus*),
 - ✓ Etablit la liste des candidats proposés au détachement.
- L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission
- La procédure peut être déléguée au CDG => mission facultative

3) L'expérimentation d'accès dans un cadre d'emploi supérieur

Le détachement

- Durée 1 an augmentée en cas de temps partiel (*18 mois pour les A+*)
- Classement dès la nomination comme les lauréats du concours interne
- Formation d'intégration (*de professionnalisation au 1^{er} emploi pour les A+*), adaptable en lien avec le référent handicap
- Rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre

La fin du détachement

- Après une nouvelle audition (*45 minutes au plus*), la Commission peut :
 - 1° Déclarer le fonctionnaire apte à intégrer son nouveau CE => intégration prononcée par l'AT
 - 2° Proposer le renouvellement du détachement => L'AT a le choix entre renouveler pour la même durée avec une nouvelle audition à l'issue OU prononcer la réintégration dans son CE d'origine
 - 3° Proposer la réintégration dans le CE d'origine => réintégration de plein droit.
- En cas de renouvellement/réintégration => entretien avec l'AT en lien avec le référent handicap, pour évaluer les compétences professionnelles et identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser, selon le cas, son intégration ou sa réintégration.

4) La fin de fonctions

a) Retraite anticipée et majoration de pension

Départ en retraite spécifique aux travailleurs en situation de handicap [Art. L. 24 code des pensions civiles et militaires de retraite I, 5°](#)

Durée d'assurance cotisée réduite en fonction de l'âge de l'agent lors de son départ en retraite mais à une double condition :

- Taux d'incapacité permanente d'au moins 50% (ou RQTH jusqu'au 31 déc. 2015)
- Justifier d'une durée cotisée requise pour l'ouverture des droits à la retraite anticipée

+ Droit à une majoration de la pension [Art. 24 bis Décret n°2003-1306 du 26.12.2003](#)

Le taux majoré de liquidation est plafonné à 75% du traitement retenu pour le calcul de la pension

4) La fin de fonctions

b) Retraite pour invalidité

Le fonctionnaire titulaire, affilié à la CNRACL, qui est dans l'incapacité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, peut prétendre à une pension d'invalidité rémunérant ses services.

c) Interruption de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

- Licenciement/révocation disciplinaire
 - Licenciement pour inaptitude physique
 - Licenciement pour insuffisance professionnelle
- } Doublement des durées de préavis
Art. 40 Décret 88-145 du 15.02.1988

d) Non-renouvellement du contrat de droit commun pour les contractuels

Doublement des durées de préavis, dans la limite de 4 mois Art. 38-1 Décret 88-145 du 15.02.1988

Vendredi de la Visio

Des questions ?

Nous vous remercions de votre attention.