

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 32 du 16 juillet 2015

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte 1

CIRCULAIRE N° 311155/DEF/SGA/DRH-MD/RSSF

relative à la mise en oeuvre du congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du ministère de la défense.

Du 15 décembre 2014

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles ; sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil.*

CIRCULAIRE N° 311155/DEF/SGA/DRH-MD/RSSF relative à la mise en oeuvre du congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du ministère de la défense.

Du 15 décembre 2014

NOR D E F P 1 4 5 2 6 1 5 C

Références :

Loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 (n.i. BO ; JO n° 25 du 30 janvier 1993, p. 1588).
Décret n° 88-145 du 15 février 1988 (n.i. BO ; JO du 16 février 1988, p. 2176) modifié.
Décret n° 91-155 du 6 février 1991 (n.i. BO ; JO n° 35 du 9 février 1991, p. 2058) modifié.
Décret n° 2013-184 du 28 février 2013 (JO n° 52 du 2 mars 2013, texte n° 17 ; signalé au BOC 23/2013 ; BOEM 355-0.1.6.2, 355-0.3).

Pièce(s) Jointe(s) :

Quatre annexes.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1

Référence de publication : BOC n° 32 du 16 juillet 2015, texte 1.

Préambule.

Le décret n° 2013-184 du 28 février 2013 institue en faveur des personnels à statut ouvrier du ministère de la défense un congé de reclassement.

Accordé sous certaines conditions, le congé de reclassement est un congé sans rémunération qui permet aux intéressés d'effectuer une mobilité en dehors du ministère de la défense en étant recrutés par des personnes morales de droit public ou de droit privé, tout en conservant leur qualité d'ouvrier de l'État. Il s'agit d'un outil réglementaire supplémentaire destiné à faciliter la mobilité des personnels ouvriers et qui vient utilement compléter les dispositifs, déjà en vigueur, de la « mise à la disposition » et de « la mise à disposition compensée ».

Comme pour ces deux dispositifs existants, le congé de reclassement peut être utilisé lors d'opérations de transfert d'activité. Il est cependant également ouvert au personnel ouvrier dont l'établissement connaîtrait une restructuration. Ce dispositif ouvre la possibilité pour les ouvriers dont l'établissement ferait l'objet d'une restructuration de postuler à un emploi en dehors du ministère de la défense, dans une administration ou une entreprise publique s'il souhaite privilégier la proximité géographique. Il permet éventuellement aux agents concernés de bénéficier d'une rémunération au sein de l'organisme d'accueil supérieure à celle qu'ils percevaient en qualité d'ouvrier de l'État.

Par ailleurs, cette nouvelle position administrative permet à ses bénéficiaires, bien que recrutés par l'organisme d'accueil, de conserver leur qualité d'ouvrier de l'État, notamment eu égard à l'avancement et aux droits à pension, ainsi qu'un droit au retour au sein du ministère de la défense.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les personnels à statut ouvrier peuvent bénéficier de ce congé et les règles qui leur sont applicables.

1. CHAMP D'APPLICATION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.

1.1. Les bénéficiaires.

Le congé de reclassement peut être accordé aux ouvriers de l'État, aux chefs d'équipe et aux techniciens à statut ouvrier du ministère de la défense qui sont affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) et qui sont en fonction au ministère de la défense.

Ce dispositif n'est donc pas ouvert au personnel ouvrier mis à la disposition de l'entreprise nationale DCNS en vertu du décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 modifié, ni au personnel ouvrier placé auprès de GIAT-Nexter et relevant du décret n° 90-582 du 9 juillet 1990, ni aux ouvriers de l'État placés sous l'autorité du ministre de l'intérieur en vertu du II. de l'article 20. de la loi n° 2009-971 du 3 août 2009.

1.2. Les conditions d'octroi.

Les personnels cités au point 1.1. peuvent solliciter un congé de reclassement lorsque leur établissement est affecté par une opération de restructuration ou par un transfert d'activité au sens, respectivement, du I. et du II. de l'article premier. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013.

1.2.1. *Ouvriers de l'État affectés par une restructuration.*

Le I. de l'article 1^{er}. du décret précité vise les personnels ouvriers dont l'emploi au sein du ministère de la défense est affecté par une opération de restructuration figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel et qui sont recrutés à l'extérieur du ministère de la défense par l'un des organismes suivants :

- « [...] 1. Une administration ou un établissement public à caractère administratif de l'État ;
- 2. Une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant ou un établissement public mentionné à l'article 2. de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- 3. Une entreprise publique ou un groupement d'intérêt public ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. ».

Cette catégorie de congé de reclassement ne peut être accordée au personnel ouvrier relevant d'un établissement public administratif, même si celui-ci est placé sous la tutelle du ministère de la défense.

Durant le congé de reclassement, les intéressés sont susceptibles de relever, selon l'organisme d'accueil :

- soit des dispositions et du statut applicables aux agents contractuels de la fonction publique d'État en vertu des articles 4. et 6. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- soit du statut applicable aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale en vertu du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (A) modifié, ou du statut applicable aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière en vertu du décret n° 91-155 du 6 février 1991 (B) modifié ;
- soit des dispositions prévues par le code du travail et applicables aux salariés embauchés en contrat de travail de droit privé à durée déterminée.

1.2.2. Ouvriers de l'État concernés par un transfert d'activité.

Le II. de l'article 1^{er}. du décret précité vise les personnels ouvriers qui exercent une activité du ministère de la défense qui est transférée à l'un des organismes désignés ci-après et qui les recrutent dans le cadre de ce transfert :

- « [...] 1. Un organisme de droit privé lié au ministère de la défense par un contrat passé en application du code des marchés publics, un contrat passé par un établissement public placé sous sa tutelle en application de l'ordonnance du 6 juin 2005 susvisée, un contrat soumis à l'ordonnance du 17 juin 2004 susvisée ou un contrat de délégation de service public ;
2. Une société nationale dont une filiale est chargée de l'exécution d'un contrat mentionné à l'alinéa précédent ;
3. Une entreprise publique ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. ».

L'ouvrier de l'État devra être affecté sur un poste relevant de l'activité ou de l'une des activités ayant fait l'objet d'un transfert auprès de l'organisme d'accueil.

En conséquence, le congé de reclassement ne pourra pas être attribué dans les deux cas suivants :

- à un ouvrier de l'État qui souhaiterait bénéficier d'une mobilité auprès d'une société liée par un contrat avec le ministère de la défense au sens du II. de l'article premier. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013, mais qui souhaiterait être affecté sur une activité non concernée par le transfert ;
- à un ouvrier de l'État qui serait initialement affecté au ministère de la défense sur une activité qui ne fera pas l'objet d'un transfert vers la société récipiendaire.

Les ouvriers de l'État placés en congé de reclassement au titre d'un transfert d'activité relèvent des dispositions prévues par le code du travail et applicables aux salariés embauchés en contrat de travail de droit privé à durée déterminée.

1.3. Les modalités d'octroi.

Pour obtenir un congé de reclassement, l'agent qui répond aux conditions citées au point 1.2., doit présenter une demande écrite sous couvert de la voie hiérarchique au plus tard trois mois avant la date de suppression effective de son emploi au ministère de la défense. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de deux mois vaut acceptation implicite.

L'établissement des décisions acceptant ou refusant l'octroi du congé de reclassement relève de la compétence des autorités ayant reçu délégation de pouvoirs du ministre de la défense, visées à l'article premier. de l'arrêté du 14 décembre 2011 modifié, relatif à l'application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense.

Dans tous les cas, l'acte par lequel l'organisme d'accueil procède au recrutement de l'agent ne peut intervenir avant la décision d'octroi du congé de reclassement.

Par ailleurs, les agents qui sollicitent un congé de reclassement, notamment dans le cadre du 3° du I. de l'article premier. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013, entrent dans le champ des dispositions relatives à la saisine de la commission de déontologie telles qu'elles sont définies par l'article 87. de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 (D) relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Les procédures prévues en la matière par le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 modifié, relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie devront donc être

respectées.

2. DURÉE ET RENOUVELLEMENT DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.

2.1. Dispositions générales.

L'administration devra accorder un congé de reclassement d'une durée équivalente à la durée du contrat de travail conclu entre l'intéressé et l'organisme d'accueil, sachant que ledit contrat de travail ne pourra pas excéder les durées maximales prévues par la réglementation en vigueur.

Afin de faire correspondre la durée ainsi que les dates de début et de fin du congé de reclassement avec celles du contrat de travail, le gestionnaire se rapprochera de l'employeur selon la procédure suivante :

- il sera demandé à l'employeur de fournir un engagement de sa part relatif à la durée du contrat de travail à venir (par exemple : projet de contrat de travail, attestation, lettre, etc.). Cet engagement devra être obtenu par le gestionnaire deux mois avant le placement en congé de reclassement.
- lors de l'octroi initial mais aussi lors du renouvellement du congé de reclassement, le gestionnaire s'assurera que le congé accordé ou renouvelé n'excède pas la limite d'âge prévue par la réglementation après application des possibilités légales de prolongation d'activité.

Dans l'hypothèse d'un congé de reclassement accordé au titre d'une restructuration, la durée du congé ne pourra jamais excéder cinq années, dans la limite cependant de l'atteinte de la limite d'âge applicable à l'agent après application des possibilités légales de prolongation.

Dans l'hypothèse d'un congé de reclassement accordé au titre d'un transfert d'activité, la durée du congé de reclassement ne pourra pas excéder la durée du contrat passé en application du code des marchés publics entre l'organisme d'accueil et le ministère de la défense.

Dans la mesure du possible, il est conseillé de faire concorder les durées et les dates du congé de reclassement, du contrat de travail de l'agent concerné et du contrat d'un transfert d'activité. Si le congé de reclassement est plus court que le contrat lié au transfert d'activité, il sera renouvelé tacitement pour la même durée dans la limite de la durée du contrat du transfert d'activité.

Les modalités de renouvellement du congé de reclassement sont différentes selon qu'il a été accordé dans le cas prévu au point 1.2.1. (restructuration) ou dans celui prévu au point 1.2.2. (transfert d'activité) de la présente circulaire.

Les différents cas de figure pouvant donner lieu au renouvellement de ce congé de reclassement et la procédure à mettre en œuvre par les trois parties sont présentés dans le tableau figurant en annexe I.

2.2. Dans le cadre d'une restructuration.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 3. :

- premier. alinéa : « Le congé de reclassement accordé au titre du I. de l'article 1^{er}. peut être renouvelé par période n'excédant pas cinq années. ».

La durée maximale d'un congé de reclassement accordé au titre d'une restructuration ne pourra jamais dépasser cinq années, que ce soit au titre d'un octroi initial ou d'un renouvellement ultérieur, dans la limite cependant de l'atteinte de la limite d'âge applicable à l'agent, après application des prolongations d'activité autorisées réglementairement.

- deuxième alinéa : « Trois mois avant l'expiration du congé et après avoir été préalablement informé de cette échéance par son administration d'origine, l'ouvrier fait connaître au ministère de la défense sa décision de solliciter le renouvellement de son congé ou d'être réemployé par lui. Si le

renouvellement de son congé lui est refusé, il est réintégré de droit, au besoin en surnombre de l'effectif en place, sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification à l'expiration du congé. ».

L'administration d'origine veillera à informer l'intéressé six mois avant la fin du congé de reclassement de la nécessité de faire connaître sa décision (demande de réintégration ou demande de renouvellement du congé de reclassement) dans les délais prévus, à savoir trois mois au plus tard avant l'expiration du congé de reclassement.

Dans la mise en œuvre de la procédure prévue par cette disposition, l'administration veillera à répondre à la demande de l'agent dans les délais prévus. Il convient en effet de s'assurer de ne pas laisser l'ouvrier sans position administrative définie.

Ainsi, dans l'hypothèse où l'ouvrier demanderait à réintégrer le ministère de la défense alors que l'organisme d'accueil souhaiterait renouveler son contrat de travail et, qu'à titre exceptionnel, l'administration n'a pu lui apporter une réponse dans les délais impartis, l'intéressé est placé dans la position du congé sans salaire pour convenances personnelles telle que prévue au point 4.2.1. de la présente circulaire le temps que l'administration lui propose des postes de reclassement.

- troisième alinéa : « Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'organisme d'accueil fait connaître à l'ouvrier et au ministère de la défense sa décision de renouveler ou non son contrat. Si l'ouvrier n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au deuxième alinéa, il est obligatoirement réintégré, à la première vacance sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification. ».

Dans la correspondance initiée par l'administration d'origine évoquée supra qui sera envoyée à l'agent six mois avant la fin de son congé de reclassement, il conviendra de prévenir explicitement l'intéressé que son silence entraînera automatiquement sa réintégration au ministère de la défense et que cette réintégration se fera à la première vacance.

Dans l'hypothèse où l'agent garderait le silence malgré l'information donnée par son administration d'origine, si l'organisme d'accueil ne souhaite pas renouveler le contrat de travail et s'il s'avère qu'aucun poste n'est vacant dans l'administration d'origine, l'intéressé sera positionné en congé sans salaire pour convenances personnelles tel que prévu au point 4.2.1. de la présente circulaire.

L'administration d'origine veillera, simultanément à l'envoi de la correspondance précitée, à informer également l'organisme d'accueil, six mois avant la fin du contrat de travail, de la nécessité de faire part de sa décision de renouveler le contrat de travail ou de ne pas le renouveler dans les délais prévus par la réglementation, à savoir deux mois au plus tard avant la fin du congé de reclassement.

- quatrième alinéa : « Si l'organisme d'accueil ne renouvelle pas son contrat ou ne fait pas connaître sa décision dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'ouvrier est réintégré de droit, au besoin en surnombre de l'effectif en place, sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification à l'expiration du congé. »

Dans la correspondance initiée par l'administration d'origine évoquée supra qui sera envoyée à l'organisme d'accueil avant la fin du contrat de travail, il conviendra de prévenir explicitement l'organisme d'accueil que son silence entraînera la réintégration automatique de l'agent dans son administration d'origine.

Dans l'hypothèse où l'ouvrier demanderait un renouvellement du congé de reclassement et que l'organisme d'accueil consentirait à renouveler le contrat de travail, si l'administration n'a pu apporter une réponse dans les délais impartis, ce silence vaudra acceptation implicite et emportera le renouvellement du congé de reclassement comme prévu au point 1.3. de la présente circulaire.

2.3. Dans le cadre d'un transfert d'activité.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 4., du premier. alinéa au quatrième alinéa : « Le congé de reclassement accordé au titre du II. de l'article 1^{er}. est tacitement renouvelé pour la même durée, dans la limite, le cas échéant, de la durée du contrat mentionné aux 1. et 2. du II. de l'article 1^{er}., sauf si l'ouvrier ou le ministère de la défense s'y oppose dans un délai de trois mois avant son expiration.

Dans ce cas, il est mis fin au congé de reclassement de l'agent.

Il est également mis fin au congé de l'ouvrier au terme du contrat susmentionné.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, l'ouvrier est réintégré de plein droit au sein du ministère de la défense sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification, au besoin en surnombre de l'effectif en place. ».

Le congé de reclassement accordé au titre d'un transfert d'activité suit le sort du contrat conclu entre l'organisme d'accueil et le ministère de la défense dans le cadre des 1., 2. et 3. du II. de l'article 1^{er}. du décret précité. Ainsi, quand le congé de reclassement initial prend fin avant l'atteinte du terme de ce contrat, celui-ci fait l'objet d'un renouvellement tacite dans la limite de la durée du contrat, sauf opposition de l'agent ou du ministère de la défense dans un délai de trois mois avant la fin du congé de reclassement en cours.

3. LA FIN DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.

3.1. La fin du congé de reclassement à l'atteinte de son terme.

3.1.1. Dans le cadre d'une restructuration.

Conformément aux dispositions du point 2.1. de la présente circulaire, le congé de reclassement accordé au titre d'une restructuration n'est pas renouvelé et prend fin selon le terme fixé initialement dans les hypothèses suivantes :

- l'ouvrier ne souhaite pas renouveler ce congé ;
- l'ouvrier n'a pas fait connaître sa décision dans les trois mois précédant l'expiration du congé ;
- le renouvellement du congé lui est refusé par le ministère de la défense ;
- l'organisme d'accueil ne souhaite pas renouveler le contrat de travail ou n'a pas fait connaître sa décision.

3.1.2. Dans le cadre d'un transfert d'activité.

Conformément aux dispositions du point 2.2. de la présente circulaire, le congé de reclassement accordé au titre du II. de l'article premier. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013 prend fin selon le terme fixé initialement dans la décision le prononçant dans les hypothèses suivantes :

- le ministère de la défense ou l'ouvrier s'oppose au renouvellement tacite du congé de reclassement dans un délai de trois mois avant son expiration ;
- le contrat qui lie le ministère de la défense à l'organisme d'accueil arrive à son terme.

3.2. Les hypothèses de fin anticipée du congé de reclassement.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 4., cinquième alinéa : « Il peut être mis fin au congé de reclassement avant le terme fixé par la décision le prononçant à la demande du ministère de la défense, de l'organisme d'accueil ou de l'ouvrier. ».

Cette possibilité de mettre fin au congé de reclassement avant la fin du terme initialement prévu est ouverte aux trois parties dans les deux types de congé de reclassement.

Les hypothèses de fin du congé de reclassement avant le terme initialement prévu sont présentées aux annexes II. à IV. de la présente circulaire.

3.2.1. La fin anticipée du congé de reclassement à l'initiative du ministère de la défense.

Cette disposition prévoit la possibilité pour le ministère de la défense de mettre fin unilatéralement au congé de reclassement avant son terme, s'il l'estime nécessaire. Les cas envisagés figurent dans l'annexe II. de la présente circulaire.

L'administration peut mettre fin de façon anticipée au congé de reclassement même dans l'hypothèse où l'ouvrier de l'État et/ou l'organisme d'accueil s'y opposerait. Cependant, il ne peut s'agir que d'une hypothèse exceptionnelle résultant d'une impérieuse nécessité pour les besoins des missions du ministère de la défense. Cette prérogative pourra néanmoins être exercée sans avoir à justifier de la nécessité du retour de l'ouvrier.

Il conviendra alors de respecter un délai raisonnable de préavis de trois mois.

Cette prérogative devra obligatoirement être mise en œuvre par le ministère de la défense dans le cas où la radiation des contrôles de l'ouvrier en congé de reclassement s'impose au regard de la réglementation en vigueur (suite à atteinte de la limite d'âge notamment).

3.2.2. La fin anticipée du congé de reclassement à l'initiative de l'organisme d'accueil.

Ces différentes hypothèses sont reproduites dans l'annexe III. de la présente circulaire et correspondent à des cas de rupture anticipée du contrat de travail liant l'ouvrier à l'organisme d'accueil. Cette rupture anticipée du contrat de travail met alors fin, de façon anticipée au congé de reclassement.

3.2.2.1. La rupture du contrat de travail pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 5. : « Lorsque l'organisme d'accueil rompt le contrat de l'ouvrier pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, il en informe sans délai le ministère de la défense et l'ouvrier sollicite son réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les cas prévus au I. de l'article 1^{er}., l'ouvrier est réemployé au sein du ministère de la défense sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification, au besoin en surnombre de l'effectif en place, à l'échéance de son contrat de travail compte tenu de la durée du préavis.

Dans les cas prévus au II. de l'article 1^{er}., si le ministère de la défense ne peut le réemployer à l'échéance de son contrat, compte tenu de la durée du préavis, il est placé en congé sans salaire jusqu'à ce qu'un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification devienne vacant. ».

L'organisme d'accueil a la possibilité de rompre le contrat de travail avant le terme prévu initialement dans les conditions et limites prévues par la réglementation applicable au contrat de travail liant l'agent à cet organisme.

Pour les ouvriers de l'État embauchés en contrat à durée déterminée dans un organisme d'accueil de droit privé, il sera fait application des dispositions et conditions posées par le code du travail à l'égard de ce type de contrat de travail.

Pour les ouvriers de l'État bénéficiant d'un congé de reclassement en qualité d'agent contractuel de la fonction publique, il sera fait application des dispositions prévues par les textes statutaires afférents aux contractuels des trois fonctions publiques.

Dans ces différentes hypothèses, la fin du congé de reclassement devra correspondre avec la fin du préavis éventuellement applicable dans le cadre du contrat de travail de l'intéressé.

Dans ces différents cas de figure, les dispositions de l'article 5. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013, dispositions reproduites dans le tableau figurant en annexe II. de la présente circulaire, prévoient la procédure à laquelle les trois parties sont tenues.

3.2.2.2. La rupture du contrat de travail suite à un licenciement pour faute.

L'organisme d'accueil qui a recruté l'agent bénéficiaire d'un congé de reclassement en qualité d'agent contractuel, peut mettre fin au contrat de travail en licenciant l'intéressé pour motif disciplinaire. Cette possibilité est ouverte dans les limites et conditions posées par la réglementation applicable aux agents non titulaires des trois fonctions publiques.

De même, le contrat de travail à durée déterminée de droit privé qui lie les ouvriers de l'État bénéficiaires d'un congé de reclassement à leur organisme d'accueil peut être rompu de façon anticipée par l'employeur pour un motif disciplinaire prévu par la réglementation du code du travail.

Dans ces deux hypothèses, les dispositions de l'article 6. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013, dispositions reproduites dans le tableau figurant en annexe III. de la présente circulaire, prévoient la procédure que les trois parties sont tenues de mettre en œuvre.

À cet égard, dès que le ministère de la défense est informé par l'organisme d'accueil que l'ouvrier de l'État placé en congé de reclassement a été licencié pour faute, ou que le contrat à durée déterminée dont l'agent était titulaire a été rompu avant terme pour un motif disciplinaire, le gestionnaire du ministère de la défense doit avertir l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception de la nécessité de formuler une demande de réemploi au ministère de la défense sous un délai de trois mois.

Cette correspondance devra mentionner explicitement que si l'agent garde le silence dans les trois mois suivant la réception de la lettre, il sera présumé renoncer à son emploi au ministère de la défense et, en conséquence, fera l'objet d'une radiation des contrôles. L'agent sera également invité à formuler sa demande de réemploi dans les trois mois suivant la réception de cette correspondance et par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

3.2.3. La fin anticipée du congé de reclassement à l'initiative de l'agent.

Les ouvriers de l'État bénéficiaires d'un congé de reclassement et employés en qualité d'agents contractuels ou non titulaires peuvent rompre le contrat les liant à cet organisme de leur propre initiative dans les limites et conditions posées par la réglementation applicable aux agents contractuels et selon les termes de leur contrat.

De même, les ouvriers de l'État bénéficiaires d'un congé de reclassement et recrutés en contrat à durée déterminée de droit privé, peuvent décider de rompre ce contrat de travail de façon anticipée dans les limites et conditions prévues par le code du travail.

Dans ces deux hypothèses, les dispositions de l'article 7. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013, dispositions rappelées dans l'annexe IV., prévoient la procédure que les trois parties sont tenues de mettre en œuvre.

À cet égard, contrairement aux hypothèses de rupture anticipée à l'initiative de l'organisme d'accueil, le ministère de la défense ne sera pas tenu d'avertir l'intéressé de la nécessité de formuler une demande de réemploi, l'agent étant seul à l'initiative de la rupture anticipée du contrat de travail.

Si l'agent ne formule pas de demande de réemploi dans les trois mois suivant sa démission, il sera présumé renoncer à son emploi au ministère de la défense et fera l'objet d'une radiation des contrôles. Si le ministère de la défense est averti de la démission de l'agent plus de trois mois après celle-ci, il sera procédé à la radiation des contrôles immédiate de l'intéressé.

4. LES CONDITIONS DE RETOUR AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

4.1. Les hypothèses de retour de droit au ministère de la défense.

Le décret susmentionné prévoit plusieurs cas dans lesquels les agents qui bénéficient d'un congé de reclassement sont susceptibles d'être réintégrés de droit au sein du ministère de la défense.

Ce mode de réintégration est applicable dans les cas suivants :

- le deuxième alinéa de l'article 3., à savoir l'hypothèse où l'agent bénéficiaire d'un congé de reclassement à l'occasion d'une restructuration sollicite le renouvellement de ce congé, renouvellement qui lui est refusé par le ministère de la défense ;
- le quatrième alinéa de l'article 3., à savoir l'hypothèse où l'agent est bénéficiaire d'un congé de reclassement dans le cadre d'une restructuration et où l'organisme d'accueil ne renouvelle pas son contrat ou ne fait pas connaître sa décision dans le délai requis (à savoir les deux mois précédant la fin du congé de reclassement) ;
- les deuxième et troisième alinéas de l'article 4., à savoir l'hypothèse où l'agent est bénéficiaire d'un congé de reclassement à l'occasion d'un transfert d'activité et où le contrat passé en application du code des marchés publics arrive à son terme. Cette disposition intègre aussi l'hypothèse où, alors que le congé de reclassement a une durée inférieure au contrat d'externalisation, le ministère de la défense ou l'agent s'oppose dans les trois mois précédant l'expiration dudit congé, à ce que celui-ci soit renouvelé tacitement ;
- le deuxième alinéa de l'article 5., à savoir l'hypothèse où l'ouvrier est bénéficiaire d'un congé de reclassement dans le cadre d'une restructuration et où l'organisme d'accueil licencie l'intéressé pour une cause autre que disciplinaire.

Dans toutes ces hypothèses, l'ouvrier concerné doit être réintégré dans un établissement du ministère de la défense sur un emploi correspondant à son groupe compatible avec sa qualification, au besoin en surnombre.

Dans l'hypothèse où l'intéressé refuserait de rejoindre le poste sur lequel le ministère de la défense souhaite le réintégrer éventuellement en surnombre, une procédure d'abandon de poste devra être engagée à l'encontre de l'intéressé selon les règles habituellement applicables en la matière.

4.2. Les hypothèses de retour à la première vacance.

4.2.1. *Des personnels en attente placés en congé sans salaire.*

Le décret précité énumère plusieurs cas dans lesquels les agents placés en congé de reclassement sont susceptibles, éventuellement, de ne pas pouvoir réintégrer immédiatement le ministère de la défense à la fin du congé de reclassement. Dans toutes ces hypothèses, les personnels concernés se retrouvent en situation « d'attente » et sont placés sous le régime du congé sans salaire pour convenances personnelles tel que défini par les articles 62. et 69-b). de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 modifiée.

Le congé sans salaire dure jusqu'à la vacance d'un poste correspondant au groupe et à la qualification de l'agent dans son établissement d'origine ou son établissement le plus proche géographiquement, ou, en dernier recours dans le périmètre du centre ministériel de gestion dont relève l'intéressé.

Ce mode de réintégration est applicable dans les cas suivants :

- le troisième alinéa de l'article 3. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013 à savoir dans l'hypothèse où un ouvrier en congé de reclassement dans le cadre d'une restructuration ne sollicite pas sa réintégration ou le renouvellement de son congé dans les trois mois précédant l'expiration du congé de reclassement ;
- le troisième alinéa de l'article 5. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013 à savoir l'hypothèse où l'ouvrier bénéficiaire d'un congé de reclassement dans le cadre d'un transfert d'activité et dont le contrat de travail arrive à échéance ne peut être réemployé immédiatement par le ministère de la défense faute d'emploi vacant ;
- le deuxième alinéa de l'article 6. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013 à savoir l'hypothèse où l'agent en congé de reclassement dans le cadre d'une restructuration fait l'objet d'un licenciement pour faute par l'organisme d'accueil et qu'il est impossible pour le ministère de la défense de réemployer l'intéressé avant la fin du préavis éventuellement applicable ;
- le deuxième alinéa de l'article 7. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013 à savoir l'hypothèse d'une démission de l'agent en congé de reclassement et l'impossibilité pour le ministère de la défense de réemployer l'intéressé avant la fin du préavis éventuellement applicable. La réintégration devra s'opérer sur l'un des trois premiers postes vacants, l'intéressé pouvant refuser, tout au plus, deux propositions de poste.

4.2.2. Les droits éventuels au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Les ouvriers de l'État bénéficient du régime d'assurance chômage applicable aux agents publics en vertu de l'article L5424-1 du code du travail. À ce titre, ils sont soumis au régime d'assurance chômage tel que défini par le code du travail et la convention d'assurance chômage signée par les partenaires sociaux et agréée par le ministère du travail par arrêté, et sous réserve des modalités spécifiques prévues par circulaire du ministère en charge de la fonction publique et du ministère de la défense. L'administration des dossiers des demandeurs d'emploi relève de Pôle emploi en vertu de la convention du 6 octobre 2011 modifiée, relative à la délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents de l'État conclue entre le ministère de la défense et des anciens combattants et pôle emploi.

Les personnels cités aux points 3.2.2. et 3.2.3. de la présente circulaire et placés en congé sans salaire, doivent être regardés comme des « travailleurs involontairement privés d'emploi » au sens de l'article L5422-1 du code du travail et peuvent, à ce titre, percevoir l'allocation d'assurance chômage prévue par l'article L5424-1 du même code en tant qu'agents du ministère de la défense se trouvant sans emploi.

Les conditions d'ouverture du droit à indemnisation, de durée de service requise, de période et de salaire de référence ainsi que les modalités de calcul du montant de l'allocation d'assurance chômage sont celles prévues par les dispositions du code du travail et par accords conclus entre partenaires sociaux (article L5422-20). Des modalités d'application de cette réglementation, spécifiques aux ouvriers de l'État du ministère de la défense, sont par ailleurs prévues par circulaire du ministère de la défense.

4.3. Fin du congé de reclassement et absence de retour au ministère de la défense.

4.3.1. Une présomption de renonciation à l'emploi au ministère de la défense en cas de silence de l'ouvrier suite à la rupture anticipée de son contrat de travail.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 8. : « L'ouvrier qui n'a pas sollicité sa demande de réemploi à l'expiration de son contrat avec l'organisme d'accueil dans les conditions prévues par les articles 3., 4., 5., 6., et 7. est présumé renoncer à son emploi au sein du ministère de la défense. À ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité. ».

Comme prévu à l'article 8., quand l'ouvrier est réglementairement dans l'obligation de solliciter son réemploi suite à la rupture anticipée de son contrat de travail (articles 5., 6. et 7.), celui-ci est présumé renoncer à son emploi au ministère de la défense en cas de silence de sa part.

Afin d'éviter que l'intéressé ne perde son emploi au ministère de la défense par simple oubli ou inadvertance, il conviendra de s'assurer de la bonne information de l'agent.

À cet effet, dès que l'organisme d'accueil informera l'administration de la rupture anticipée du contrat de travail au titre des articles 5. et 6., il conviendra de faire parvenir à l'ouvrier une première lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de la nécessité de solliciter son réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois au cas où l'intéressé souhaiterait effectivement rejoindre le ministère de la défense. Cette lettre avertira l'intéressé que sans réponse de sa part dans les trois mois, il fera l'objet d'une radiation des contrôles.

Il convient d'appliquer la même procédure au cas où l'ouvrier informe l'administration de la rupture du contrat de travail à son initiative et qu'il omet de demander son réemploi.

4.3.2. La nécessaire information de l'ouvrier en cas de proximité de son départ en retraite.

L'ouvrier en congé de reclassement devra être informé des conséquences de l'absence de retour au ministère de la défense sur la liquidation de sa pension de retraite d'ouvrier de l'État.

À cet effet, une lettre d'information devra lui être envoyée selon les modalités et dans les délais prévus au point 6.2.2. de la présente circulaire.

5. DROITS À L'AVANCEMENT.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 9. : « L'ouvrier en congé de reclassement continue de bénéficier de ses droits à l'avancement dans son administration d'origine selon la réglementation qui lui est applicable.

Ces avancements prennent effet, le cas échéant, lors du réemploi de l'ouvrier par le ministère de la défense. ».

L'ouvrier en congé de reclassement continue à bénéficier de ses droits à avancement dans son administration d'origine par la réglementation en vigueur, à savoir l'instruction n° 311293/DEF/SGA/DRH-MD/RSSF du 31 janvier 2013.

Durant le congé de reclassement, les décisions d'avancement sont prononcées par le ministère de la défense selon la procédure spécifique prévue dans l'instruction précitée. Ces décisions d'avancement devront explicitement mentionner que leur entrée en vigueur est différée et conditionnée à un retour de l'agent au sein du ministère de la défense.

En cas de retour de l'ouvrier, le ministère de la défense prend une décision de nomination dans le dernier groupe correspondant suite à la prise en compte simultanée de tous les avancements éventuellement prononcés durant le congé de reclassement.

Dans l'hypothèse où l'ouvrier ne réintégrerait pas le ministère de la défense avant son départ en retraite, les décisions d'avancement prononcées durant le congé de reclassement n'entreront pas en vigueur et ne produiront pas non plus d'effet sur l'assiette de liquidation de la pension de retraite et le coefficient de pension de l'intéressé (point 6.2.1.) de la présente circulaire.

6. DROITS À PENSION DE RETRAITE.

6.1. Maintien de l'affiliation au fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État et prise en compte des trimestres effectués durant le congé de reclassement.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 11. : « Au I. de l'article 5. du décret du 5 octobre 2004 susvisé, après le 12., il est inséré un 13. ainsi rédigé :

« 13. Les congés de reclassement prévus par le décret n° 2013-184 du 28 février 2013 relatif au congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du ministère de la défense. Ces congés ne sont pris en compte que sous réserve que les bénéficiaires subissent pendant ces périodes et sur une assiette constituée des émoluments correspondant au groupe et à l'échelon atteints par les intéressés dans leur administration d'origine les retenues prévues au I. de l'article 42. et que les organismes d'accueil supportent, sur la même assiette, la contribution prévue au II. de l'article 42. » ».

L'ouvrier en congé de reclassement demeure affilié au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Par ailleurs, même si le congé de reclassement est une position de congé sans rémunération durant laquelle les agents n'accomplissent aucun service effectif en tant qu'ouvrier de l'État, le temps passé dans cette position est néanmoins pris en compte, par dérogation, dans la constitution et la liquidation de la pension de retraite d'ouvrier de l'État (cf. 13° du I. de l'article 5. du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié).

La prise en compte des trimestres passés dans cette position est subordonnée à l'application aux salaires des bénéficiaires du congé de reclassement, des mêmes taux de cotisation ouvriers et des taux de contribution employeurs appliqués aux ouvriers de l'État en activité au ministère de la défense et prévus respectivement par le I. et le II. de l'article 42. du décret précité.

L'assiette servant de base à l'application des cotisations et contributions précitées est constituée des émoluments perçus par l'ouvrier au ministère de la défense au moment de son départ en congé de reclassement. Cette assiette est donc « gelée » durant toute la durée du congé de reclassement au niveau du groupe et de l'échelon atteints par l'intéressé au ministère de la défense au moment de son départ en congé de reclassement.

Cette assiette comprend également la moyenne des primes de fonction, des primes de rendement et des heures supplémentaires versées durant l'année précédant le placement en congé de reclassement.

Cette assiette évoluera néanmoins en fonction de l'évolution du bordereau de salaire ouvrier applicable à l'ensemble des personnels ouvriers en vertu des « décrets salariaux » (décret n° 51-582 du 22 mai 1951 relatif à la détermination des taux des salaires des ouvriers de la défense nationale ; décret n° 67-99 du 31 janvier 1967 modifié, relatif à la détermination des taux des salaires des techniciens à statut ouvrier du ministère des armées ; décret n° 67-100 du 31 janvier 1967 modifié, relatif à la détermination des taux des salaires des ouvriers du ministère des armées).

L'organisme d'accueil sera tenu de s'immatriculer auprès du FSPOEIE, et/ou de procéder à la modification du dossier d'affiliation de l'ouvrier de l'État.

Les informations relatives à la procédure à mettre en œuvre ainsi que les imprimés utiles sont consultables et téléchargeables sur le site internet <https://www.cdc.retraites.fr>.

6.2. Les impacts à l'égard des ouvriers au moment de la liquidation de leur pension de retraite.

Les modalités de liquidation de la pension de retraite des ouvriers de l'État qui ont été placés en congé de reclassement diffèrent selon que les intéressés opèrent un retour dans leur administration d'origine avant cette liquidation ou demeurent en position de congé de reclassement jusqu'à leur départ en retraite.

6.2.1. La non réintégration de l'ouvrier au ministère de la défense avant son départ en retraite.

Décret n° 2013-184 du 28 février 2013, article 12. : « À l'article 14. du décret du 5 octobre 2004, avant le II., il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les intéressés bénéficient du congé de reclassement prévu par le décret n° 2013-184 du 28 février 2013 relatif au congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du ministère de la défense et qu'ils demandent la liquidation de leurs droits à pension sans avoir repris du service dans leur administration d'origine, le coefficient est calculé à la date de prise d'effet du congé de reclassement. ».

Dans ce cas, l'absence de retour au sein du ministère de la défense ne permet pas de prendre en compte dans les émoluments de base ainsi que dans le calcul du coefficient de pension, les éventuels avancements postérieurs au placement de l'intéressé en position de congé de reclassement.

Ainsi, les émoluments de base définis au premier alinéa du I. de l'article 14. du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié, seront calculés à partir du groupe et de l'échelon détenus par l'intéressé au moins six mois avant son départ en congé de reclassement.

De même, le coefficient de pension défini au deuxième alinéa du I. de l'article 14. du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié, sera calculé à la date de prise d'effet du congé de reclassement. La période servant de référence au calcul du coefficient de pension couvrira donc les 12 mois précédant le départ en congé de reclassement.

Les trimestres effectués durant le congé de reclassement seront néanmoins pris en compte dans la constitution et dans la détermination du pourcentage de liquidation du droit à pension ouvrière de l'intéressé en vertu du 13° du I. de l'article 5. du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié.

6.2.2. La réintégration de l'ouvrier à l'issue de son congé de reclassement avant son départ en retraite.

Dans l'hypothèse inverse où l'agent est réemployé par le ministère de la défense à l'issue du congé de reclassement, les émoluments de base et le coefficient de pension prendront en compte les avancements qui auront été entérinés *a posteriori* par l'administration d'origine lors du retour de l'agent.

Afin de permettre une prise en compte intégrale, dans le coefficient de pension et dans les émoluments de base, des avancements obtenus après le passage en congé de reclassement, il conviendra d'informer l'ouvrier qui souhaiterait réintégrer le ministère de la défense de la nécessité de revenir au moins un an avant la date de départ en retraite envisagée, à savoir :

- au plus tard, un an avant la limite d'âge applicable à l'ouvrier ;
- un an avant la date de départ en retraite envisagée, quand l'âge d'ouverture des droits à pension applicable à l'ouvrier a été dépassé.

7. PROTECTION SOCIALE.

Décret n° 2013-184 du 24 février 2013, article 10., deuxième alinéa : « Pour les risques autres que ceux couverts par le régime de pensions applicable aux ouvriers de l'État, l'ouvrier en congé de reclassement est soumis au régime d'assurance applicable à l'emploi qu'il occupe pendant ce congé, sauf si l'intéressé est recruté dans une administration de l'État. Dans ce dernier cas, l'ouvrier reste soumis au régime spécial de sécurité sociale dont il relève. ».

L'ouvrier de l'État qui bénéficie d'un congé de reclassement dans une administration de l'État continue de bénéficier du régime spécial de sécurité sociale des personnels ouvriers, « régime mixte » défini par le décret n° 72-154 du 24 février 1972 modifié, et son arrêté d'application du 27 août 1974 modifié.

Par administration de l'État, il faut entendre les administrations visées au 1° du I. de l'article premier. du décret précité.

Dans les autres hypothèses, l'ouvrier de l'État qui bénéficie du congé de reclassement est soumis au même régime de sécurité sociale que les autres agents employés dans l'organisme d'accueil.

Ainsi, en cas de congé de reclassement effectué au sein d'une entreprise de droit privé, l'agent est soumis au même régime privé de sécurité sociale applicable aux salariés de droit privé (code du travail et code de la sécurité sociale).

De même, en cas de congé de reclassement effectué en qualité d'agent contractuel au sein d'une administration autre qu'une administration de l'État, l'intéressé relèvera du même régime de protection sociale que celui dont bénéficient les contractuels de l'organisme d'accueil.

8. PUBLICATION.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques FEYTIS.

(A) n.i. BO ; JO du 16 février 1988, p. 2176.

(B) n.i. BO ; JO n° 35 du 9 février 1991, p. 2058.

(D) n.i. BO ; JO n° 25 du 30 janvier 1993, p. 1588.

ANNEXE I.
À L'ISSUE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.

	CONGÉ DE RECLASSEMENT	CONTRAT DE L'OUVRIER AVEC L'ORGANISME D'ACCUEIL	SITUATION ADMINISTRATIVE
RÉSTRUCTURATION (art 3)	1) L'ouvrier sollicite le renouvellement du congé : - Si accepté par le Mindef	Si contrat de même durée que le congé	Si l'organisme renouvelle le contrat → Congé renouvelé, pas de retour au Mindef. Si l'organisme ne renouvelle pas ou ne fait pas connaître sa décision dans les 2 mois précédant l'expiration du congé → Retour de droit au Mindef au besoin en surnombre.
	- Si refusé par le Mindef	Si contrat encore en cours	Congé renouvelé, pas de retour au Mindef
		Selon le cas, le contrat n'est pas renouvelé ou est interrompu	Retour de droit au Mindef au besoin en surnombre.
		Selon le cas, le contrat n'est pas renouvelé ou est interrompu	Retour de droit au Mindef au besoin en surnombre.
	2) L'ouvrier sollicite son réemploi par le Mindef	Le silence de l'intéressé vaut demande implicite de réintégration	Retour de droit au Mindef au besoin en surnombre.
	3) L'ouvrier ne fait pas connaître sa décision trois mois avant la fin du congé		Placement d'office en congé sans salaire jusqu'à la première vacance.
	4) Rupture anticipée du congé de reclassement à l'initiative du ministère de la défense, de l'organisme d'accueil ou de l'agent.	ANNEXES II. à IV.	
TRANSFERT D'ACTIVITÉ	1) Si le congé de reclassement a une durée inférieure au contrat d'externalisation → renouvellement tacite du congé de reclassement	Le contrat de travail de l'ouvrier suit le renouvellement du congé	Congé et contrat renouvelés, pas de retour au Mindef
	- sauf opposition de l'ouvrier ou du Mindef dans un délai 3 mois avant son expiration	Le non renouvellement du congé de reclassement entraîne le non-renouvellement du contrat de l'ouvrier avec l'organisme d'accueil	Retour de droit au ministère de la défense au besoin en surnombre
	2) Si le congé de reclassement a une durée équivalente au contrat d'externalisation → Le congé de reclassement prend fin à l'arrivée du terme du contrat d'externalisation	Si le congé, le contrat d'externalisation et le contrat de travail ont les mêmes bornes et durées, le contrat de travail n'est pas non plus renouvelé	Retour de droit au ministère de la défense au besoin en surnombre
	Rupture anticipée du congé de reclassement à l'initiative du ministère de la défense, de l'organisme d'accueil ou de l'ouvrier	ANNEXES II. à IV.	

ANNEXE II.

**RUPTURE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL À
L'INITIATIVE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (ARTICLE 4. CINQUIÈME ALINÉA DU
DÉCRET N° 2013-184 DU 28 FÉVRIER 2013).**

Dispositions applicables selon le statut de l'OE en congé de reclassement		Procédure	Modalités du retour	
Agents contractuels et non titulaires de la fonction publique	CDD de droit privé		Restructuration	Transfert d'activité
Pouvoir unilatéral du ministère de la défense de rompre le congé de reclassement de façon anticipée. Il peut s'agir d'un retour pour : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nécessités de service -> hypothèse exceptionnelle ✓ Radiation des contrôles en raison de l'atteinte de la limite d'âge applicable à l'agent -> à éviter. 		Le ministère de la défense n'a pas à motiver sa décision Respect d'un délai raisonnable de 3 mois.	<u>En cas de retour pour :</u> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nécessités de service -> l'agent sera réemployé sur un emploi adéquat. ✓ Radiation des contrôles -> liquidation immédiate de la pension de retraite. 	

ANNEXE III.

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE DE L'ORGANISME D'ACCUEIL (ARTICLES 5. ET 6. DU DÉCRET N° 2013-184 DU 28 FÉVRIER 2013).

HYPOTHÈSES DE RUPTURE.	DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE STATUT DE L'OUVRIER DE L'ÉTAT EN CONGÉ DE RECLASSEMENT.		PROCÉDURE.	MODALITÉS DE RETOUR.	
	AGENTS CONTRACTUELS EN NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE.	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DE DROIT PRIVÉ.		RESTRUCTURATION.	TRANSFERT D'ACTIVITÉ.
Rupture à l'initiative de l'employeur pour une cause autre qu'une faute de l'agent (article 5. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013)	<p>Hypothèses de licenciement au cours de la période d'essai, ou pour insuffisance professionnelle, ou dans l'intérêt du service (suppression d'emploi)</p> <p>ANT de la fonction publique d'État -> articles 46. à 56. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.</p> <p>ANT de la fonction publique territoriale -> articles 39. à 49. du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (A).</p> <p>ANT de la fonction publique hospitalière -> articles 42. à 52. du décret n° 91-155 du 6 février 1991 (B) modifié.</p>	<p>Rupture anticipée du CDD pendant la période d'essai (article L1242-10 du code du travail) ou pour force majeure (article L1243-1 du code du travail).</p>	<p>L'employeur informe sans délai le ministère de la défense de cette rupture du contrat le liant à l'agent.</p> <p>L'agent demande son réemploi par LRAR -> s'il n'est effectuée pas cette démarche, l'agent est présumé renoncer à son emploi au sein du ministère de la défense -> radiation des contrôles.</p>	<p>Réemploi au ministère de la défense au besoin en surnombre sur un emploi correspondant au groupe et à la qualification de l'agent.</p>	<p>Si vacance -> réemploi au ministère de la défense sur un emploi correspondant au groupe et à la qualification de l'agent.</p> <p>Si pas de vacance à la fin du préavis -> l'agent est placé en congé sans salaire pour convenance personnelles défini par les articles 62. et 69 b. de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 modifiée jusqu'à la prochaine vacance sur un emploi correspondant au groupe et à une qualification adéquats.</p>
Licenciement pour faute (article 6. du décret n° 2013-184 du 28 février 2013)	<p>Hypothèse de licenciement pour motif disciplinaire.</p> <p>ANT de la fonction publique de l'État -> article 43-2. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.</p> <p>ANT de la fonction</p>	<p>Rupture anticipée du CDD pour faute grave -> article L1243-1 du code du travail</p>	<p>L'employeur informe le ministère de la défense du licenciement pour faute dont l'agent fait l'objet et éventuellement du préavis restant à courir.</p> <p>L'agent demande</p>	<p>Si vacance sur un emploi correspondant au groupe ou à la qualification adéquate : réemploi.</p> <p>Si pas de vacance ou impossibilité de réemploi en raison du préavis -> l'agent est placé en congé sans salaire pour convenances personnelles tel que défini par les articles 62. et 69b. de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 modifiée jusqu'à la prochaine vacance sur un emploi correspondant au groupe et à une qualification</p>	

	<p>publique territoriale -> article 36-1. du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (A).</p> <p>ANT de la fonction publique hospitalière -> article 39-4. du décret n° 91-155 du 15 février 1991 (B) modifié.</p>	<p>son réemploi au ministère de la défense par LRAR.</p> <p>S'il n'effectue pas cette démarche, l'agent est présumé renoncer à son emploi au sein du ministère de la défense -> radiation des contrôles.</p> <p>Le ministère de la défense avertit l'agent par LRAR de sa prochaine radiation des contrôles dans les 3 mois au cas où il ne formulerait pas de demande de réemploi au ministère de la défense.</p>	<p>adéquats.</p>
--	--	---	------------------

(A) n.i. BO ; JO du 16 février 1988, p. 2176.

(B) n.i. BO ; JO n° 35 du 9 février 1991, p. 2058.

ANNEXE IV.
**RUPTURE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL À
L'INITIATIVE DE L'OUVRIER DE L'ÉTAT (ARTICLE 7. DU DÉCRET N° 2013-184 DU 28
FÉVRIER 2013).**

DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE STATUT DE L'OUVRIER DE L'ÉTAT EN CONGÉ DE RECLASSEMENT.		PROCÉDURE.	MODALITÉS DU RETOUR.	
AGENTS CONTRACTUELS ET NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE.	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DE DROIT PRIVÉ.		RESTRUCTURATION.	TRANSFERT D'ACTIVITÉ.
<p>ANT de la fonction publique d'État :</p> <p>-> article 48. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié ;</p> <p>ANT de la fonction publique territoriale :</p> <p>-> article 39. du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (A) ;</p> <p>ANT de la fonction publique hospitalière :</p> <p>-> article 43. du décret n° 91-155 du 15 février 1991 (B) modifié.</p>	<p>Rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié durant la période d'essai.</p>	<p>L'agent formule une demande de réemploi sans délai.</p> <p>S'il omet de formuler cette demande de réemploi dans les 3 mois suivant la démission, il fera l'objet d'une radiation des contrôles.</p> <p>Pas d'avertissement préalable de l'intéressé qui est lui-même à l'origine de la rupture du contrat de travail.</p>	<p>Si vacance sur un emploi correspondant au groupe et à la qualification adéquats : réemploi au ministère de la défense.</p> <p>Si pas de vacance ou impossibilité de réemploi en raison du préavis : l'agent est placé en congé sans salaire pour convenances personnelles tel que défini par les articles 62. et 69 b. de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 modifiée jusqu'à la prochaine vacance sur un emploi adéquat.</p>	

(A) n.i. BO ; JO du 16 février 1988, p. 2176.

(B) n.i. BO ; JO n° 35 du 9 février 1991, p. 2058.