

Circulaire DH/FH 1/DAS/TS 3 n° 97-298 du 21 avril 1997 relative au congé de fin d'activité dans la fonction publique hospitalière.

21/04/1997

Le titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire a créé, pour une période allant du 1er janvier au 31 décembre 1997, un congé de fin d'activité (CFA) au profit des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques (de l'Etat, territoriale et hospitalière).

Ce congé est donc ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Leurs sont applicables les articles 12 et 34 à 45 de la loi du 16 décembre 1996 mentionnée ci-dessus.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions et la procédure d'accès au congé de fin d'activité des fonctionnaires et des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière ainsi que leur situation au cours et à l'issue de ce congé. Elle traite en outre du suivi, au plan local et au plan national, de la mise en oeuvre de ce nouveau dispositif.

Les modalités de remplacement des agents bénéficiaires d'un congé de fin d'activité (la loi stipule que tout emploi libéré par l'attribution d'un tel congé doit donner lieu à recrutement) et de remboursement aux établissements du revenu de remplacement versé aux intéressés (art. 45 de la loi) font l'objet d'une circulaire spécifique.

Dans les développements ci-après le terme 'établissement(s)' signifie 'établissement(s) mentionné(s) à l'article 2 de la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière'.

De même par 'fonctionnaires hospitaliers ou agents hospitaliers non titulaires', il convient d'entendre : fonctionnaires ou agents non titulaires relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires et du décret du 6 février 1991 cités en référence.

Enfin seront systématiquement utilisés les sigles CFA pour 'congé de fin d'activité' et FCCFA pour 'fonds de compensation des congés de fin d'activité'.

Un sommaire (page 4) vous permettra d'accéder immédiatement à la rubrique souhaitée.

TITRE Ier

Le congé de fin d'activité des fonctionnaires hospitaliers

L'admission, sur leur demande, des fonctionnaires hospitaliers au CFA est subordonnée aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service. Le refus d'accorder ce congé doit être motivé (cf. paragraphe 1.4.2 du présent titre).

Les fonctionnaires en CFA conservent les droits et restent soumis aux obligations attachées à leur qualité de fonctionnaire, sous réserve des différences signalées ci-dessous (cf. paragraphe 2).

I. - L'ACCES AU CFA

1.1. Les bénéficiaires

Pour pouvoir bénéficier d'un CFA, les fonctionnaires hospitaliers doivent - c'est la première condition requise (de nature statutaire) - se trouver en position d'activité ou de détachement.

1.1.1. Fonctionnaires en position d'activité

Il est rappelé que sont en position d'activité les fonctionnaires hospitaliers placés dans l'une des situations prévues aux articles 40 à 50 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Ont donc accès au CFA non seulement les fonctionnaires exerçant effectivement leurs fonctions (y compris en congé <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

annuel, le cas échéant bonifié) mais aussi les fonctionnaires :

- en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, en congé de maternité ou pour adoption, en congé pour formation professionnelle (étant entendu que le bénéfice du CFA et du revenu de remplacement qui lui est attaché leur ferait perdre, selon le cas, leurs droits à plein ou à demi-traitement ou à indemnité mensuelle forfaitaire) ;
- accomplissant un service à mi-temps pour raison thérapeutique (ils perdraient alors, bien entendu, leur plein traitement, celui-ci ne pouvant se cumuler avec le revenu de remplacement rémunérant leur CFA) ;
- bénéficiaires du congé spécial des réformés de guerre (article 41 de la loi du 19 mars 1928) ;
- mis à disposition (puisque dans cette situation administrative particulière les intéressés demeurent en position d'activité).

De même, le CFA est ouvert aux fonctionnaires en activité exerçant leurs fonctions à temps partiel ainsi qu'aux fonctionnaires en cessation progressive d'activité, celle-ci n'étant qu'une forme du travail à temps partiel (à 50 %) obéissant à des dispositions spécifiques.

1.1.2. Fonctionnaires détachés

Aux termes de l'article 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#), les fonctionnaires hospitaliers en position de détachement peuvent bénéficier du CFA ; cet article n'exclut a priori aucun des différents cas de détachement tels que les énumère l'article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers.

Toutefois, en application de l'article 40 de la même loi, 'le service du revenu de remplacement est assuré... par l'établissement qui employait le fonctionnaire au moment de son départ en CFA'.

En conséquence, seuls les fonctionnaires hospitaliers détachés dans un autre établissement pourraient percevoir le revenu de remplacement attaché au CFA.

De plus, conformément à l'article 45 de la [loi du 16 décembre 1996](#), le remboursement du revenu de remplacement par le fonds de compensation n'est possible que si ce recrutement est effectué dans les conditions prévues :

- soit aux articles 36 et 38 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- soit aux articles 27 et 29 ainsi qu'aux a, b et c de l'article 32 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ainsi, la prise en compte simultanée des articles 34, 40 et 45 de la [loi du 16 décembre 1996](#) conduit au dispositif suivant :

1.1.2.1. Détachement sur un emploi conduisant à pension de la CNRACL

Dans cette hypothèse qui recouvre les détachements soit auprès d'un autre établissement soit auprès d'une collectivité territoriale, le mécanisme prévu à l'article 45 de la [loi du 16 décembre 1996](#) s'applique.

Le CFA est accordé par l'établissement ou la collectivité d'accueil. Celle-ci doit informer l'établissement ou la collectivité d'origine du changement intervenu dans la situation du fonctionnaire détaché dans un délai d'un mois suivant l'admission au congé.

Le détachement arrivant à expiration au cours du CFA est automatiquement prorogé jusqu'au terme du congé (article 2 du [décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996](#) cité en référence).

S'il procède, dans les conditions fixées à l'article 45 de la [loi du 16 décembre 1996](#), au recrutement d'un fonctionnaire pour compenser le départ du fonctionnaire auquel il a accordé un CFA, l'établissement ou la collectivité d'accueil peut demander au Fonds de compensation le remboursement du revenu de remplacement (cf. circulaire spécifique).

1.1.2.2. Autres détachements

Dans tous les cas de détachement autres que ceux visés ci-dessus, deux hypothèses doivent être distinguées.

a) Le CFA est accordé par l'organisme d'accueil.

Comme indiqué ci-dessus, l'organisme d'accueil doit en informer l'établissement d'origine dans un délai d'un mois suivant l'admission au congé. Si le détachement arrive à expiration au cours du CFA, il est automatiquement prorogé jusqu'au terme du congé.

En revanche, l'organisme d'accueil n'entre pas dans le champ d'application de l'article 45 de la [loi du 16 décembre 1996](#) ; il ne peut donc pas bénéficier du remboursement du revenu de remplacement qu'il verse au bénéficiaire du CFA.

C'est dire que si, en droit, un fonctionnaire hospitalier détaché dans un emploi autre que ceux conduisant à pension de la CNRACL (emploi permanent de l'Etat, entreprise publique, entreprise ou organisme privé assurant une mission d'intérêt général...) peut bénéficier d'un CFA, en pratique, une telle hypothèse est peu vraisemblable.

b) Le fonctionnaire détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL peut demander sa réintégration anticipée dans son établissement d'origine afin de solliciter un CFA auprès de cet établissement.

1.1.2.3. Fonctionnaires détachés en cessation progressive d'activité et à temps partiel

Ils peuvent, comme les fonctionnaires en activité et pour les mêmes raisons, accéder au CFA.

1.1.3. Fonctionnaires jouissant d'une pension militaire

Les militaires retraités devenus fonctionnaires civils peuvent bénéficier du CFA dès lors qu'ils réunissent les conditions requises.

1.2. Les fonctionnaires exclus du CFA

a) Les fonctionnaires hospitaliers placés dans toute autre position statutaire que l'activité ou le détachement ne peuvent bénéficier du CFA.

Sont donc exclus du dispositif les fonctionnaires :

- en position hors-cadres ;
- en disponibilité ;
- en congé parental ;

Toutefois, si les intéressés sont préalablement réintégrés dans leur corps d'origine rien n'interdit de leur accorder, s'ils le demandent et s'ils réunissent l'ensemble des conditions exigées, un CFA.

b) Aux termes de l'article 35 de la [loi du 16 décembre 1996](#), les fonctionnaires en CFA 'sont mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate ou atteignent l'âge de 60 ans'.

En conséquence, sont exclus du CFA les fonctionnaires qui peuvent prétendre à la liquidation d'une pension à jouissance immédiate, notamment :

- sauf si la condition d'âge de 58 ans ne leur est pas opposable (cf. 1.3.1 ci-dessous), les fonctionnaires qui ont accompli quinze années de services actifs au sens de l'article 21-1 du décret du 9 septembre 1965 susvisé du fait qu'ils peuvent prétendre à une pension civile à jouissance immédiate dès l'âge de 55 ans ;

Ainsi un fonctionnaire ayant accompli au moins quinze ans de services actifs, âgé de moins de cinquante-cinq ans et ayant cotisé au moins quarante ans à la CNRACL (et/ou, le cas échéant, au régime des fonctionnaires de l'Etat) ou quarante-trois ans tous régimes confondus, donc dispensé de la condition d'âge, peut bénéficier d'un CFA. Toutefois, une telle hypothèse est, en pratique, peu vraisemblable ;

- les femmes fonctionnaires susceptibles d'obtenir la mise en paiement immédiate de leur pension au titre des dispositions de l'article 21-3 a) du même décret. Il s'agit des femmes fonctionnaires mères de 3 enfants vivants ou décédés par faits de guerre ou d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et ayant effectué

au moins quinze années de services effectifs.

1.3. Les conditions requises

Outre les conditions indiquées ci-dessus (de nature statutaire : être en activité ou détaché ; ne pas être à même de percevoir une pension à jouissance immédiate) l'attribution d'un CFA est subordonnée à des conditions d'âge, des conditions de durée de cotisations pour la retraite et des conditions de durée de services effectifs.

1.3.1. La condition d'âge

Pour obtenir un congé de fin d'activité, les fonctionnaires hospitaliers doivent être âgés d'au moins cinquante-huit ans (art. 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#)), cette condition étant appréciée non pas, bien entendu, à la date de la demande mais à celle du départ souhaité.

Cette condition d'âge n'est pas opposable aux fonctionnaires qui justifient de durées de cotisation plus longues que les durées minimales exigées (cf. 1.3.2.2.2 ci-dessous).

1.3.2. Les conditions relatives à la durée de cotisation et à la durée de services

Avant de préciser ces deux conditions, qui doivent être appréciées simultanément, il convient de bien distinguer les notions de 'durée de cotisation' et celle de 'durée de services'.

1.3.2.1. Distinction des notions

Afin de distinguer clairement les deux notions, le premier et le deuxième alinéa de l'article 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#) sont reproduits ci-dessous avec, en caractères gras, les conditions relevant de la notion de 'durée de cotisation' et, en caractères italiques, les conditions relevant de la notion de 'durée de service'.

'Article 34 - Les fonctionnaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la précitée, en position d'activité dans leur corps ou en détachement, âgés de cinquante-huit ans au moins, peuvent accéder, sur leur demande et sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, au congé de fin d'activité s'ils remplissent les unes et les autres des conditions suivantes :

1° Soit justifier de 37 années et 6 mois de cotisation ou de retenue au titre du régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse, et avoir accompli au moins vingt-cinq années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public ;

2° Soit justifier de 40 années de cotisation ou de retenue au titre du régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse, et avoir accompli au moins quinze années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

La condition d'âge n'est pas opposable aux fonctionnaires justifiant de 40 années de services pris en compte pour la constitution du droit à pension ni aux fonctionnaires justifiant de 172 trimestres validés au titre des régimes susmentionnés et de 15 années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.'

La durée d'assurance est réduite pour les femmes fonctionnaires dans les conditions prévues pour les bonifications pour enfants accordées pour la liquidation de la pension dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.'

1.3.2.2. La condition de durée de cotisation

1.3.2.2.1. Les conditions de durée minimale exigée

Les candidats au CFA doivent justifier, à la date d'admission à ce congé, d'une durée minimale (37,5 années ou 40 années

selon le cas) de cotisation au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse.

En d'autres termes, l'appréciation de la durée de cotisation s'effectue tous régimes obligatoires d'assurance vieillesse confondus.

Ainsi, pour un fonctionnaire hospitalier, sont prises en compte non seulement les années de cotisation à la CNRACL mais aussi, le cas échéant, les années de cotisation au titre du régime des fonctionnaires de l'Etat et/ou du régime général d'assurance vieillesse (ou tout autre régime de base obligatoire).

Les durées de cotisations exigées sont fonction des durées de services effectifs requises et vice et versa (cf. 1.3.2.3 ci-dessous) :

- si le demandeur a accompli au moins 25 années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire (de l'Etat, territorial ou hospitalier) ou d'agent public (agent non titulaire de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement), il doit justifier d'au moins 37,5 années de cotisation (tous régimes obligatoires de retraite confondus) ;
- si le demandeur a accompli au moins 15 années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire (de l'Etat, territorial ou hospitalier) ou d'agent public (agent non titulaire de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement), il doit justifier d'au moins 40 années de cotisation (tous régimes obligatoires de retraite confondus).

Il convient d'apporter un certain nombre de précisions en ce qui concerne les périodes prises en compte ainsi que sur la possible réduction de la durée de cotisation requise.

a) Les périodes prises en compte

Ce sont soit des périodes d'activité, soit des périodes assimilées à des périodes d'activité.

Les périodes d'activité

Toutes les périodes d'activité professionnelle ayant donné lieu à versement de cotisations pour la retraite sont prises en compte, qu'elles aient été accomplies comme salarié ou non-salarié, dans le cadre du régime général de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole ou de l'ensemble des régimes spéciaux de retraite mentionnés à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale.

En ce qui concerne le cas le plus fréquent, c'est-à-dire celui des services ouvrant droit à retraite au titre de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, sont retenus :

- les services accomplis en qualité de titulaire dans un emploi conduisant à pension de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (art. L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite et art. 8 du décret du 9 septembre 1965) ;
- les services accomplis dans les établissements industriels de l'Etat, en qualité d'affilié au régime de retraite de la loi du 21 mars 1928 modifiée par la loi n° 49-1097 du 2 août 1949 et par le décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 ;
- les services accomplis dans les cadres permanents des administrations des territoires d'outre-mer ;
- les services rendus jusqu'à la date de l'indépendance dans les cadres des administrations de l'Algérie et des anciens pays et territoires d'outre-mer ;
- les services accomplis en qualité de stagiaire à partir de l'âge de 18 ans ; en conséquence, les périodes accomplies en qualité de fonctionnaire stagiaire avant 18 ans ne sont pas prises en compte ; le sont, en revanche, les services de non-titulaires accomplis avant cet âge s'ils ont été validés ainsi que les services accomplis, après titularisation, par un fonctionnaire n'ayant pas encore atteint 18 ans ;
- les services rendus en qualité d'auxiliaire, de contractuel ou de vacataire dont le fonctionnaire a obtenu la validation en application du 3° de l'article 8 du décret du 9 septembre 1965 ;
- les services rendus en qualité d'auxiliaire, de contractuel ou de vacataire dans une administration de l'Etat dès lors qu'ils auront été validés en application du 2e alinéa de l'article L. 5 du code des pensions ;
- les services militaires figurant sur l'état signalétique et des services délivrés par l'autorité militaire, à l'exclusion de ceux effectués en temps de paix avant l'âge de 16 ans.

En revanche, ne sont pas retenus :

- le congé parental ;
- les périodes de disponibilité autres que celles relevant de la disponibilité prononcée d'office après un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ;
- les bénéfices de campagne.

Les périodes de services effectués à temps partiel sont comptées pour la totalité de leur durée. Ainsi, pour la <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

détermination de la durée de cotisation exigée pour prétendre au CFA, les services à temps partiel sont équivalents aux services à temps plein.

Exemple : Un fonctionnaire ayant travaillé à temps plein pendant 20 ans et à mi-temps pendant 17 ans et demi remplit la condition nécessaire de 37,5 années de cotisation.

Les périodes assimilées

Les périodes assimilées sont celles ayant donné lieu au versement des indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale (en cas, par exemple, de maladie ou de maternité).

Sont également assimilées à des périodes d'activité celles ayant conduit au versement d'allocations d'assurance chômage.

b) La réduction de la durée de cotisation exigible

Le 3^e alinéa de l'article 34 de la **loi du 16 décembre 1996** prévoit que, pour les femmes fonctionnaires, la durée d'assurance est réduite dans les conditions prévues pour les bonifications pour enfants accordées pour le calcul de la pension civile (art. 11-3 du décret du 9 septembre 1965 précité).

Cette réduction d'un an par enfant n'est applicable qu'aux durées de cotisation, c'est-à-dire dans tous les cas mentionnés en caractères gras au paragraphe 1.3.2.1 ci-dessus (distinction des notions de durée de cotisation et de durée de services).

Exemple : Une femme fonctionnaire mère de deux enfants n'est tenue de justifier que de 35 années et demi de cotisation au lieu de 37 années et demi.

En d'autres termes, une femme fonctionnaire justifiant de 35 années et demi de cotisation seulement mais ayant deux enfants réunit les conditions requises pour bénéficier d'un CFA.

Dans le cas de carrières mixtes, publique et privée, cette réduction se substitue aux majorations de durée de cotisation susceptibles d'être accordées par le régime général de sécurité sociale au titre des enfants élevés. Elle est donc toujours d'un an par enfant, y compris lorsque le fonctionnaire a relevé, à un moment ou à un autre de son activité professionnelle, du régime général de la sécurité sociale.

Exemple : Une femme fonctionnaire mère de deux enfants a cotisé 15 ans au titre de la CNRACL et 16 ans et demi au titre du régime général. Elle ne peut compter que deux années supplémentaires pour ses deux enfants et non pas deux années au titre des cotisations à la CNRACL (bonifications d'un an par enfant) plus 4 années au titre du régime général (bonification de deux ans par enfant).

En conséquence, elle ne peut justifier que de 33 années et demi de cotisations (31,5 + 2 ans de bonifications) : elle n'a pas accès au CFA.

Attention ! La durée de 25 années ou de 15 années de services publics exigée (cf. 1.3.2.3 ci-dessous) n'est pas affectée par la réduction pour enfant(s)

Exemple : Une femme fonctionnaire mère de deux enfants justifie de 35 années et demi de cotisations et de 23 années et demi de services publics.

Elle remplit, compte tenu de ses deux enfants, la condition de durée de cotisation (35,5 + 2 = 37,5) mais elle ne remplit pas la condition de durée de services publics (23 années alors que sont exigées 25 années).

Il convient d'insister également sur le fait que tous les autres cas de bonifications énumérés à l'article 11 du décret du 9 septembre 1965 précité (bénéfices de campagnes militaires, déportés politiques...) ne donnent pas lieu à réduction de la durée de cotisation exigée pour bénéficier du CFA.

1.3.2.2.2. Effet des cas de durées de cotisation supérieures : suppression de la condition d'âge

Conformément au 2^e aliéna de l'article 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#) les fonctionnaires justifiant :

- soit de 40 années de services pris en compte pour la condition du droit à pension, c'est-à-dire de 40 années de cotisations ;
- soit de 172 trimestres (43 années) validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse,

et de 15 années de services publics ne sont pas soumis à la condition d'âge (58 ans).

a) 1^{re} hypothèse

Elle concerne les fonctionnaires qui ont cotisé pendant 40 ans au moins soit à la CNRACL (en qualité de fonctionnaire hospitalier et, le cas échéant, territorial) soit à la CNRACL et pour le compte du régime des pensions civiles et militaires (en qualité de fonctionnaire de l'Etat).

Dans cette hypothèse, les intéressés justifient également, par définition, de la durée minimale de 15 années de services publics exigées, celle-ci coïncidant avec la durée de cotisation.

Dès lors, même s'ils ont moins de 58 ans, ils sont éligibles au CFA.

b) 2^e hypothèse

Elle vise les carrières mixtes, publiques et privées. Les fonctionnaires sont tenus, dans ce cas, à une double condition :

- condition de durée de cotisation supérieure à celle qui a été indiquée au paragraphe 1.3.2.2.1 ci-dessus : 172 trimestres (43 ans) au lieu de 37 ans et 6 mois ou 40 années ;
- condition de durée de services publics : 15 années au minimum.

Exemples :

1° Un fonctionnaire hospitalier de 57 ans a cotisé 15 ans à la CNRACL et 28 ans au régime général, soit 43 ans au total. Il a effectué 15 ans de services publics (en qualité de fonctionnaire hospitalier et, le cas échéant, territorial). Il est éligible au CFA.

2° Un fonctionnaire hospitalier de 57 ans a cotisé 10 ans à la CNRACL et 33 ans au régime général, soit 43 ans au total. Il n'a effectué que 10 ans de services publics. Il n'est pas éligible au CFA.

3° Un fonctionnaire hospitalier de 57 ans a cotisé 10 ans à la CNRACL, 5 ans pour le compte du régime des fonctionnaires de l'Etat et 28 ans au régime général, soit au total 43 ans de cotisation. Il a effectué 15 ans de services publics (10 + 5). Il est éligible au CFA.

1.3.2.3. La condition de durée de services publics

L'article 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#) exige du candidat au CFA de justifier d'au moins 25 années ou d'au moins 15 années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

Les durées de services exigées sont fonction des durées de cotisations requises et vice et versa (cf. 1.3.2.2 ci-dessus) :

- si le demandeur a cotisé pendant au moins 37,5 années (tous régimes obligatoires de retraite confondus), il doit justifier d'au moins 15 années de services effectifs ;
- si le demandeur a cotisé pendant au moins 40 années (tous régimes confondus), il doit justifier d'au moins 15 années de services effectifs ;
- si le demandeur a cotisé pendant au moins 40 ans pour un régime public (CNRACL + Etat), il justifie nécessairement d'au moins 15 années de services (pas de condition d'âge) ;
- si le demandeur a cotisé pendant au moins 43 ans (tous régimes confondus), il doit justifier d'au moins 15 ans de services effectifs (pas de condition d'âge).

Les services effectués par les fonctionnaires pris en compte pour justifier de la condition de 25 ans (art. 34-1er alinéa 1) ou de 15 ans (art. 34-1er alinéa 2 ou article 34-2e alinéa) comportent principalement ceux mentionnés au paragraphe 1.3.2.2.1 du présent titre à l'exclusion de la bonification d'un an par enfant qui n'intervient que pour l'exigence de durée de cotisation.

Il convient néanmoins d'y ajouter :

- les services accomplis en qualité de stagiaires avant 18 ans ;
- les services militaires effectués en qualité de militaire de carrière ou d'engagé, même si l'intéressé est déjà titulaire d'une pension militaire ou d'une solde de réforme, décomptés au vu de l'état signalétique et des services délivrés par les autorités militaires ;
- même s'ils n'ont pas été validés pour la retraite, les services accomplis dans le cadre des dispositions :
 - du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
 - du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
 - du **décret n° 91-155 du 6 février 1991** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
 - ou des textes applicables aux agents non titulaires sous une législation ou une disposition réglementaire antérieure.

Les périodes de services effectués à temps partiel (y compris ceux accomplis à mi-temps dans le cadre de la loi n° 70-523 du 19 juin 1970 ou dans le cadre de la cessation progressive d'activité) sont comptées pour la totalité de leur durée (temps partiel = temps plein).

Vous trouverez ci-joint, en annexe I, un document présentant les différentes situations ouvrant aux fonctionnaires le droit au CFA.

1.4. La procédure d'accès au CFA

1.4.1. La demande

Le bénéficiaire du CFA est subordonné au dépôt d'une demande par le fonctionnaire candidat à ce congé (ci-joint, en annexe II, un modèle de formulaire). Cette demande doit être adressée à l'autorité compétente au plus tard deux mois avant la date souhaitée du départ (il va de soi que la mise en CFA n'est possible que sur demande expresse et écrite : il n'existe pas de CFA d'office).

Le fonctionnaire hospitalier en activité doit adresser sa demande au directeur de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Le fonctionnaire hospitalier en service détaché doit adresser sa demande à l'autorité compétente de 'l'organisme' de détachement, en principe : autre établissement ou collectivité territoriale, le cas échéant : administration de l'Etat, entreprise publique...

Le fonctionnaire se prévalant, pour justifier de la durée de cotisation requise, de services accomplis en dehors de l'administration doit produire un relevé de carrière établi par chacun des régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse auprès desquels il a été affilié. Ce relevé de carrière doit être produit en principe en même temps que la demande de congé afin que l'autorité compétente dispose de tous les éléments d'information nécessaires pour s'assurer que l'intéressé remplit toutes les conditions requises.

Pour le régime général de sécurité sociale, le relevé de carrière peut être obtenu auprès du centre de sécurité sociale dont dépend l'intéressé ou auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) qui dispose d'un fichier national.

La demande doit être adressée à l'adresse suivante : CNAVTS, 110, rue de Flandre, 75019 Paris, Tél. : 01-40-37-37-37.

Ce courrier doit comporter obligatoirement les éléments suivants :

- demande du relevé de carrière ;
- état civil de l'assuré ;
- numéro de sécurité sociale ;
- adresse de l'assuré.

N.B : Délai moyen d'obtention du relevé : environ trois semaines à Paris. Liste des points d'accueil CNAVTS : 36-15 RETRAITEL

Cependant, les personnes affiliées au régime général reçoivent automatiquement un relevé de leurs cotisations au régime général à l'âge de cinquante-cinq ans. Elles seront donc en possession d'un état qui retracera la plupart du temps leur activité hors de l'administration antérieure à leurs 55 ans.

Il convient d'insister sur les deux points suivants :

- d'une part, les services militaires figurant sur le relevé de carrière doivent être comparés avec ceux figurant sur l'état signalétique et des services délivré par l'autorité militaire, lequel fait foi en cas de divergences ;
- d'autre part, le relevé de carrière délivré par le régime général de la sécurité sociale applique les règles de bonifications pour enfant de ce régime, c'est-à-dire deux ans par enfant. Etant donné que la [loi du 16 décembre 1996](#) ne permet qu'une bonification d'un an par enfant, l'établissement employeur recalculera la durée en substituant une bonification d'un an à celle de deux ans.

Une période d'assurance à un autre régime qui ne serait pas reportée sur le relevé de carrière fourni par la CNAVTS doit être validée et authentifiée par le régime en cause dans les mêmes formes.

1.4.2. Notification d'acceptation ou de rejet de la demande

L'autorité saisie d'une demande de congé de fin d'activité doit notifier sa décision au demandeur dans les délais les plus courts possibles.

En cas d'acceptation, vous trouverez à toutes fins utiles, en annexe III, un modèle de décision d'admission au congé de fin d'activité.

En cas de rejet de la demande, il résulte de l'article 44 de la loi du 16 décembre 1996 que celui-ci doit être motivé et peut être soumis par l'intéressé à la commission administrative paritaire dont il relève.

La motivation du rejet ne peut être fondée que sur le fait que l'intéressé ne remplit pas les conditions exigées pour bénéficier du congé de fin d'activité ou que sur des raisons liées aux 'nécessités de la continuité et du fonctionnement du service'.

Il convient, à cet égard, de souligner deux points :

- d'une part, l'argument selon lequel le congé de fin d'activité n'est pas accordé car l'établissement ne souhaite pas procéder au recrutement compensatoire dans les conditions fixées par les articles 27, 29 et 32 (a, b, c) de la loi du 9 janvier 1986 ne saurait entrer dans le cadre de la notion de 'nécessités de la continuité et du fonctionnement du service' ;
- d'autre part, il est de jurisprudence constante que la motivation doit être suffisamment explicite : un refus se bornant à indiquer qu'il est justifié par les 'nécessités de la continuité et du fonctionnement du service' ne serait pas, en cas de contentieux, recevable.

La motivation doit donc expliquer en quoi le départ du candidat au congé de fin d'activité perturberait la continuité et le fonctionnement du service.

Quand l'intéressé saisit la commission administrative paritaire d'un refus de congé de fin d'activité, le président de celle-ci doit inscrire ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission.

Si, à la suite de l'avis émis par la CAP, l'autorité compétente décide de revenir sur sa décision de refus, la mise en congé de fin d'activité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la notification de la décision d'acceptation.

1.5. Date de début du congé de fin d'activité

Les fonctionnaires ne peuvent être admis à bénéficier du CFA avant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel ils remplissent les conditions requises pour bénéficier de ce congé.

Pour les personnels remplissant les conditions requises au cours du mois de décembre 1997, jusqu'au 31 décembre compris, la mise en CFA prendra effet au 31 décembre 1997.

Pour les personnels enseignants qui font l'objet de l'article 42 de la [loi du 16 décembre 1996](#), la situation est la suivante :

- conditions requises remplies au 1er janvier 1997 : le CFA a pris effet entre le 1er janvier et le 1er mars 1997 ;
- conditions requises remplies entre le 1er septembre et le 31 décembre 1997 : le CFA prend effet le 1er septembre 1997 ;
- conditions requises remplies à une autre date que celles énumérées ci-dessus : le CFA prend effet entre le 1er juillet 1997 et le 1er septembre 1997.

II. - SITUATION DES FONCTIONNAIRES EN CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Les fonctionnaires en CFA n'acquièrent aucun droit à avancement ou à la retraite (art. 12, 36 et 41 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

2.1. Situation administrative

Le fonctionnaire en CFA reste placé soit en position d'activité soit en détachement. Il ne peut changer de position au cours de ce congé.

Le CFA revêt un caractère irréversible : dès lors qu'il a été obtenu son bénéficiaire ne peut revenir sur le choix qu'il a fait (dernier alinéa de l'article 34 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

En ce qui concerne les agents détachés, il est précisé que leur détachement doit être prorogé, le cas échéant, jusqu'au terme du CFA (art. 2 du décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996) puisqu'ils ne peuvent changer de position au cours de ce congé et que celui-ci est irréversible.

Dès lors qu'il a été admis au bénéfice du CFA l'intéressé ne peut exercer aucune activité lucrative pendant toute la durée du congé sauf s'il s'agit de la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux activités d'enseignement rémunérées sous forme de vacations ainsi qu'à la participation à des jurys de concours (art. 43 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

2.2. Revenu de remplacement

Le paiement du revenu de remplacement est assuré par l'établissement qui prononce la décision d'admission au congé de fin d'activité : l'établissement d'appartenance pour les fonctionnaires en position d'activité ; l'établissement ou l'organisme d'accueil pour les fonctionnaires détachés (art. 40 de la [loi du 16 décembre 1996](#) et art. 2 du [décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996](#) susvisé).

Le montant du revenu de remplacement est égal à 75 % du traitement brut afférent à l'emploi, grade, classe, échelon ou chevron effectivement détenu depuis 6 mois au moins par l'intéressé (art. 36 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

Il en résulte que ne sont pris en compte pour déterminer le montant du revenu de remplacement ni l'indemnité de résidence, ni le supplément familial de traitement, ni les primes et indemnités, ni la nouvelle bonification indiciaire.

Il en résulte également que, pour les fonctionnaires qui étaient autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel (y compris dans le cadre de la cessation progressive d'activité) ou qui bénéficiaient d'un congé de maladie dont la rémunération était réduite de moitié, le revenu de remplacement est égal à 75 % du traitement indiciaire à temps plein.

Ce revenu est augmenté, dans les conditions de droit commun, à chaque augmentation générale des traitements.

En application du [décret n° 96-1233 du 27 décembre 1996](#) susvisé, il ne peut être inférieur à 4 695,56 F brut par mois au 1er janvier 1997. Il est revalorisé suivant la valeur du point d'indice de la fonction publique. Il s'élève donc à 4 719 F au 1er mars 1997 et se montera à 4 724,56 F au 1er octobre 1997.

Il est signalé que le fonctionnaire hospitalier en service outre-mer et admis au CFA perd le bénéfice :

- à la Réunion, de la majoration de traitement et de l'index de correction ;
- dans les autres départements d'outre mer, de la majoration de traitement ;
- à Saint Pierre et Miquelon, de la majoration et de l'indemnité spéciale compensatrice ;
- dans les territoires d'outre-mer, du coefficient de majoration.

2.3. Cotisations sociales et autres prélèvements

2.3.1. Les cotisations sociales

Le revenu de remplacement donne lieu à la perception d'une cotisation d'assurance-maladie, au taux fixé, en application de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale, par l'article D. 711-2-1 du même code, au titre de la seule part salariale. Le taux de cette cotisation est de 3,75 % au 1er janvier 1997.

Cette cotisation est précomptée sur le revenu de remplacement par l'organisme payeur dudit revenu et versé par lui à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève dans les conditions prévues pour le versement des cotisations afférentes au personnel en activité ou en détachement.

2.3.2. Les autres prélèvements

Le revenu de remplacement est soumis à cotisation au titre de la :

- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Il demeure assujetti à la taxe sur les salaires.

En revanche, il est exonéré de la contribution de solidarité.

2.3.3. Le cas particulier d'exonération de la cotisation d'assurance maladie et de la CSG

Ainsi que le précise le dernier alinéa de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale, le prélèvement de la cotisation d'assurance maladie ne peut avoir pour effet de réduire le revenu de remplacement à un montant net inférieur au seuil d'exonération établi en application des articles L. 242-12 et L. 711-2 du même code.

Bénéficiaire de l'exonération du prélèvement de la cotisation d'assurance maladie, en application de l'article D. 242-13 du code de la sécurité sociale, les personnes disposant d'un revenu de remplacement mensuel qui n'excède pas le montant du SMIC brut.

L'article D. 242-14 du même code prévoit en outre que la cotisation est, le cas échéant, réduite de telle sorte que soit assuré au bénéficiaire un montant minimal de prestations correspondant au SMIC brut.

En outre, selon les dispositions de la circulaire du 16 janvier 1991 du ministre chargé des affaires sociales relative à la mise en oeuvre de la contribution sociale généralisée sur les revenus d'activité et de remplacement (JO du 17 janvier 1981), les intéressés peuvent bénéficier de l'exonération de la CSG lorsque son prélèvement réduirait le montant net du revenu de remplacement en deçà du SMIC brut. Dans un tel cas, la CSG est calculée après la cotisation maladie et doit donc être fractionnée, le cas échéant, à due concurrence du SMIC brut.

2.4. Dispositions diverses

2.4.1. Congé de fin d'activité et congé de maladie

Pendant leur CFA, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier ni de congés de maladie, de longue maladie ou de longue maladie ni de la législation propre aux accidents de service.

En effet, les intéressés ne peuvent avoir droit simultanément à plusieurs congés ouverts aux fonctionnaires en activité ou

détachés.

Par ailleurs, percevant non un traitement mais un revenu de remplacement les bénéficiaires du CFA ne peuvent, par définition, percevoir le plein traitement ou le demi traitement attaché à un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée.

En revanche, dès lors que les fonctionnaires en CFA ne sont pas radiés des cadres, l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) éventuellement servie aux intéressés leur est maintenue.

2.4.2. Logement de fonctions

Les fonctionnaires en CFA demeurent en position d'activité et de détachement mais ils n'exercent plus leurs fonctions.

En conséquence, les bénéficiaires du CFA qui étaient logés par nécessité absolue ou utilité de service devront, au moment de leur admission à ce congé, libérer le logement qui leur avait été attribué.

2.4.3. Organismes consultatifs

En application de l'article 11 du [décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996](#), dès leur admission au CFA les fonctionnaires hospitaliers cessent d'être électeurs et éligibles aux organismes consultatifs institués par la loi du 9 janvier 1986 (conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ; commissions administratives paritaires ; comités techniques paritaires), par l'article L. 714-17 du code de la santé publique (comités techniques d'établissement) ainsi que par l'article R. 236-23 du code du travail (CHSCT).

Ceux qui avaient été élus au sein de ces organismes cessent d'en faire partie.

2.4.4. Décès du bénéficiaire d'un congé de fin d'activité

En cas de décès d'un fonctionnaire survenu pendant son CFA, le capital décès est calculé sur la base du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus par l'intéressé à la date d'admission à ce congé (art. 4, 1er alinéa du décret du 27 décembre 1996 précité).

Le paiement du revenu de remplacement est poursuivi jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel le fonctionnaire en CFA est décédé (art. 4, 3e alinéa du décret du 27 décembre 1996).

2.4.5. Frais d'hospitalisation et gratuité des soins et des produits pharmaceutiques

Les fonctionnaires hospitaliers en CFA continuent de bénéficier des dispositions de l'article 44 ou, pour les personnels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, de l'article 105 de la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

III. - FIN DE CONGE DE FIN D'ACTIVITE ET RADIATION DES CADRES

Les fonctionnaires en CFA sont mis à la retraite d'office au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate ou atteignent l'âge de 60 ans (art. 35 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

S'agissant des fonctionnaires pouvant bénéficier d'une pension à jouissance immédiate à 55 ans (fonctionnaires justifiant de 15 années de services classés en catégorie 'active') leur mise à la retraite intervient au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 55 ans. Bien entendu ne sont concernés que les personnels non soumis à la condition d'âge de 58 ans.

Les fonctionnaires nés le premier jour d'un mois seront mis à la retraite au plus tard à la fin de ce mois.

Les bénéficiaires du CFA percevront, comme indiqué ci-dessus, le revenu de remplacement jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ils réunissent les conditions exigées pour obtenir une pension à jouissance immédiate ; le paiement de la pension commence le premier jour du mois suivant.

Pour les personnels ayant effectué des carrières mixtes, publiques et privées, il est rappelé que la liquidation d'une retraite du régime général doit être demandée environ quatre mois avant la date souhaitée de paiement de la pension.

Après leur radiation des cadres, les fonctionnaires ayant bénéficié d'un CFA demeurent soumis aux règles de droit commun relatives au cumul entre une pension et une rémunération d'activité professionnelle.

En aucun cas, les fonctionnaires en CFA ne peuvent se prévaloir des textes instituant des prolongations d'activité ou des reculs de limites d'âge, notamment de la loi du 18 août 1936.

TITRE II

Le congé de fin d'activité des agents non titulaires des établissements

L'admission, sur leur demande, des agents hospitaliers non titulaires (cf. définition ci-dessous) au congé de fin d'activité, est subordonnée aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service. Le refus d'accorder ce congé doit être motivé.

I. - L'ACCES AU CFA

1.1. Les bénéficiaires

1.1.1. Définition des agents hospitaliers non titulaires

La **loi du 16 décembre 1996** (art. 37 à 45) concerne tous les agents non titulaires de droit public de l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le tribunal des conflits ayant, par son arrêt du 25 mars 1996 'Préfet de la région Rhône-Alpes c/ Conseil des prud'hommes de Lyon', abandonné la jurisprudence précédente selon laquelle un agent n'était considéré 'de droit public' que s'il participait directement au service public, il apparaît que désormais tous les agents non titulaires des établissements sont, sous réserve de rares exceptions (cf. ci-dessous) des agents contractuels de droit public (le critère fonctionnel 'mission de service public' est remplacé par un critère organique : les personnels non titulaires travaillant pour le compte d'un service public administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi).

En conséquence, sous réserve des exceptions ci-dessous, tous les agents non titulaires travaillant dans les établissements peuvent être admis au CFA, qu'ils aient été recrutés sur un emploi à temps complet ou sur un emploi à temps non complet, qu'ils exercent leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel (y compris sous la forme de cessation progressive d'activité).

Ne sont exclus du dispositif que les seuls agents demeurant des agents non titulaires de droit privé (CES, CES consolidés, apprentis) et, bien entendu, les personnes qui, bien que travaillant dans un établissement dépendent d'un organisme privé (sociétés de services, association,...) qui les a recrutés et qui les rémunère.

1.1.2. Situation administrative requise

Pour pouvoir bénéficier d'un CFA, les agents hospitaliers non titulaires, tels qu'ils ont été définis ci-dessus, doivent - c'est la première condition requise - 'être en activité', qu'ils soient effectivement en fonction ou qu'ils bénéficient de l'un des congés rémunérés visés aux titres III et IV du décret du 6 février 1991 susvisé (annuel, pour formation professionnelle, de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle...).

1.2. Les agents non titulaires exclus du congé de fin d'activité

a) Sont exclus du dispositif du CFA les agents bénéficiant de l'un des congés non rémunérés prévus par les titres V et VI du même décret. Ces congés sont notamment les suivants :

- le congé sans rémunération pour raison de santé mentionné à l'article 14 (agents n'ayant pas une ancienneté de services suffisante pour pouvoir bénéficier de congés rémunérés) ;
- le congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus (art. 19) ;
- le congé pour raisons familiales (art. 20) ;
- le congé pour convenances personnelles (art. 21) ;
- le congé pour exercer un mandat électif (art. 25).

Bien entendu, ces agents ont accès au CFA si, à l'issue de leur congé non rémunéré, ils sont réemployés.

b) Aux termes de l'article 38 de la [loi du 16 décembre 1996](#), les contrats des agents hospitaliers non titulaires en CFA cessent de plein droit à la fin du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge prévu pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse (à savoir 60 ans).

En conséquence sont exclus du CFA les agents qui peuvent prétendre à la liquidation de leur pension de retraite, c'est-à-dire lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans.

1.3. Les conditions requises

Outre les conditions indiquées ci-dessus (être en activité et ne pas être à même de percevoir une retraite), l'attribution d'un CFA aux agents non titulaires est subordonnée, comme pour les fonctionnaires, à des conditions d'âge, des conditions de durée de cotisation pour la retraite et des conditions de durée de services effectifs.

1.3.1. La condition d'âge

Pour obtenir un CFA les agents hospitaliers non titulaires doivent être âgés d'au moins 58 ans (art. 37 de la [loi du 16 décembre 1996](#)), cette condition étant appréciée à la date du départ souhaité.

Cette condition d'âge n'est pas opposable aux agents qui justifient de durées de cotisation plus longues que les durées minimales exigées (cf. 1.3.2.2.2 ci-dessous).

1.3.2. Les conditions relatives à la durée de cotisations et à la durée de services

1.3.2.1. Distinction des notions

Il convient de transposer pour l'article 37 de la [loi du 16 décembre 1996](#), applicable aux non titulaires, les explications données au I (Ÿ 1.3.2.1) ci-dessus pour l'article 34, applicable aux fonctionnaires, c'est-à-dire de bien distinguer, tout en devant les apprécier simultanément, les notions de 'durée de cotisation' et de 'durée de services'.

1.3.2.2. La condition de durée de cotisation

1.3.2.2.1. La condition de durée minimale exigée.

Les candidats au CFA doivent justifier, à la date d'admission à ce congé, d'une durée minimale de cotisation de 160 trimestres (40 ans) validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse (art. 37-1er alinéa 2 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

Ainsi, pour les non-titulaires comme pour les fonctionnaires, l'appréciation de la durée de cotisation s'effectue tous régimes obligatoires d'assurance vieillesse confondus.

Il convient d'apporter un certain nombre de précisions en ce qui concerne les périodes prises en compte ainsi que sur la possible réduction de la durée de cotisation requise.

a) Les périodes prises en compte

Ce sont soit des périodes d'activité soit des périodes assimilées à des périodes d'activité.

Les périodes d'activité

Toutes les périodes d'activité professionnelle ayant donné lieu à retenues ou cotisations auprès d'un régime de retraite de base obligatoire sont prises en compte, qu'elles aient été accomplies comme salarié ou non salarié, dans le cadre du régime général de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole ou de l'ensemble des régimes de retraite spéciaux mentionnés à l'article L. 711-1 du code du travail (notamment régime des fonctionnaires de l'Etat et CNRACL).

Dans l'hypothèse où un agent hospitalier non titulaire aurait antérieurement cotisé pour la CNRACL seraient alors retenus, pour la période correspondante, les services mentionnés au I (Ÿ 1.3.2.2) ci-dessus.

Les périodes de services effectués à temps partiel sont comptées pour la totalité de leur durée. En d'autres termes, pour la détermination de la durée de cotisation exigée pour accéder au CFA, les services à temps partiel sont équivalents aux services à temps plein.

Exemple : Un agent non titulaire ayant travaillé à temps plein pendant 20 ans et à mi-temps pendant 20 ans remplit la condition nécessaire de 40 années de cotisations.

Les périodes assimilées

Vous voudrez bien vous reporter aux explications données pour les fonctionnaires.

b) La réduction de la durée de cotisation

Le 3e alinéa de l'article 37 de la **loi du 16 décembre 1996** prévoit que, pour les femmes, la durée de cotisation est réduite dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires, par référence aux bonifications pour enfants prévues à l'article 11-3 du décret du 6 septembre 1965 susvisé.

Par dérogation à l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale, cette réduction est d'un an par enfant.

Dans tous les cas il ne peut y avoir qu'une année de réduction au titre du même enfant.

Attention ! la durée de 25 années ou de 15 années de services publics exigés (cf. 1.3.2.3 ci-dessous) n'est pas affectée par la réduction pour enfant(s).

1.3.2.2.2. Effet des cas de durées de cotisation supérieures suppression de la condition d'âge.

Conformément au 2e aliéna de l'article 37 de la **loi du 16 décembre 1996** les agents non titulaires justifiant de 172 trimestres (43 années) validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse et de 15 années de services publics ne sont pas soumis à la condition d'âge (58 ans).

Exemples :

1. Un non titulaire hospitalier de 57 ans a cotisé 15 ans à la CNRACL et 28 ans au régime général, soit 43 ans au total. Il a effectué 15 ans de services publics (en qualité de fonctionnaire hospitalier et, le cas échéant, territorial). Il est éligible au CFA.

2. Un non titulaire hospitalier de 57 ans a cotisé 10 ans à la CNRACL et 33 ans au régime général soit 43 ans au total. Il n'a effectué que 10 ans de services publics. Il n'est pas éligible au CFA.

3. Un non titulaire hospitalier de 57 ans a cotisé 10 ans à la CNRACL, 5 ans pour le compte du régime des fonctionnaires de l'Etat et 28 ans au régime général soit au total 43 ans de cotisation. Il a effectué 15 ans de services publics (10 + 5). Il <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

est éligible au CFA.

1.3.2.3. La condition de durées de services publics

a) Cas général

Deux cas de figure doivent être envisagés :

- si le demandeur a cotisé pendant au moins 160 trimestres (tous régimes confondus) il doit justifier d'au moins 25 années de service publics (services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public).

Il est rappelé que dans cette hypothèse, l'intéressé est également soumis à une condition d'âge (au moins 58 ans).

- si le demandeur a cotisé pendant 172 trimestres (tous régimes confondus) il doit justifier d'au moins 15 années de services publics. Dans cette hypothèse la condition d'âge n'est pas applicable.

Les services pris en compte pour justifier de la condition de 25 années ou de 15 années de services publics sont les suivants :

- les services effectivement accomplis en qualité d'agents non titulaires au titre :
- du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
- du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- du **décret n° 91-155** relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique hospitalière ;
- les services effectués en qualité de fonctionnaire civil (de l'Etat, territorial, de la fonction publique hospitalière) ;
- les services effectués en qualité de militaire professionnel, qu'ils aient donné lieu ou non à l'attribution d'une pension ou d'une solde de réforme ;
- les services militaires, le service national ou les périodes de maintien sous les drapeaux au delà de la durée légale (se reporter à l'état signalétique et des services délivré par l'autorité militaire).

b) Travail à temps partiel

Les périodes de services effectués à temps partiel (y compris dans le cadre de la cessation progressive d'activité) sont comptées pour la totalité de leur service (temps partiel = temps plein), qu'il s'agisse de services effectués en qualité de fonctionnaire ou de services effectués en qualité d'agent non titulaire.

c) Travail à temps non complet

Les périodes de services effectués sur un emploi à temps non complet, en qualité d'agent non titulaire, sont comptées pour la totalité de leur durée (temps non complet = temps plein) lorsque la durée du travail est égale ou supérieure à 31 h 30 par semaine.

En revanche, lorsque la durée du travail est inférieure à 31 h 30 par semaine, les périodes correspondantes sont proratisées.

Exemples :

1. Un agent contractuel ayant effectué 20 années à temps plein sur un emploi à temps complet et 5 années sur un emploi à temps non complet correspondant à 32 heures de travail par semaine justifie de $20 + 5 = 25$ années de services. Il a droit au CFA.

2. Un agent contractuel ayant effectué 10 années à temps plein et 10 années à mi-temps sur un poste à temps complet puis 5 années sur un emploi à temps non complet correspondant à 32 heures de travail par semaine justifie de $10 + 10 + 5 = 25$ années de services. Il a droit au CFA.

3. Un agent contractuel ayant effectué 10 années à temps plein et 10 années à mi-temps sur un poste à temps complet puis 5 années sur un poste à temps non complet correspondant à 19 h 30 de travail par semaine ne peut justifier que de $10 + 10 + 2,5 = 22,5$ années de services. Il n'a pas droit au CFA.

d) Services effectués à l'étranger

Sont pris en compte dans la condition de 15 ou de 25 ans de services publics les services effectués à l'étranger par des agents recrutés localement dès lors qu'ils ont été payés sur la base du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié, fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger.

e) Périodes de services militaires

Les services militaires, le service national ou les périodes de maintien sous les drapeaux au-delà de la durée légale effectués par les agents non titulaires sont pris en compte pour justifier du nombre d'annuités exigé des candidats au CFA, même si lesdits services ne sont pas intégrés dans le calcul de la future pension du régime général de la sécurité sociale. Ces services sont tous ceux figurant sur l'état signalétique des services délivré par l'autorité militaire qui fera loi le cas échéant.

Vous trouverez ci-joint, en annexe IV, un document présentant les différentes situations ouvrant aux agents non titulaires le droit au CFA.

1.4. La procédure d'accès

1.4.1. La demande

Le bénéfice du CFA est subordonné au dépôt d'une demande par l'agent candidat à ce congé (ci-joint, en annexe V, un modèle de formulaire).

Cette demande doit être adressée au directeur de l'établissement où l'intéressé exerce ses fonctions au plus tard deux mois avant la date souhaitée du départ.

Elle doit être accompagnée d'un relevé de carrière délivré par les services compétents.

Deux points doivent être vérifiés :

- d'une part les services militaires figurant sur ce relevé doivent être comparés avec ceux mentionnés sur l'état signalétique et des services délivré par l'autorité militaire, ce dernier faisant foi en cas de divergences ;
- d'autre part, le relevé de carrière délivré par le régime général de la sécurité sociale tient compte des règles de bonifications pour enfants applicables pour ce régime, c'est-à-dire deux ans par enfant. La loi ne permettant, pour le calcul de la condition de cotisation, qu'une bonification d'une année par enfant, il convient que l'établissement employeur modifie la durée de cotisation figurant sur le relevé en ne retenant qu'un an de bonification par enfant.

1.4.2. Notification d'acceptation ou de rejet de la demande

L'autorité saisie d'une demande de congé de fin d'activité doit notifier sa décision au demandeur dans les délais les plus courts possibles.

En cas d'acceptation, vous trouverez à toutes fins utiles, en annexe VI, un modèle de décision d'admission au congé de fin d'activité.

En cas de rejet de la demande, il résulte de l'article 44 de la [loi du 16 décembre 1996](#) que celui-ci doit être motivé et peut être soumis par l'intéressé à la commission administrative paritaire dont il relève.

La motivation du rejet ne peut être fondée que sur le fait que l'intéressé ne remplit pas les conditions exigées pour bénéficier du congé de fin d'activité ou que sur des raisons liées aux 'nécessités de la continuité et du fonctionnement du service'.

1.5. Date de début du congé de fin d'activité

Les agents non titulaires ne peuvent être admis à bénéficier du CFA avant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel ils remplissent les conditions requises pour bénéficier de ce congé.

Pour les personnels remplissant les conditions requises au cours du mois de décembre 1997, jusqu'au 31 décembre compris, la mise en CFA prendra effet au 31 décembre 1997.

Pour les personnels enseignants qui font l'objet de l'article 42 de la [loi du 16 décembre 1996](#), la situation est la suivante :

- conditions requises remplies au 1er janvier 1997 : le CFA a pris effet entre le 1er janvier et le 1er mars 1997 ;
- conditions requises remplies entre le 1er septembre et le 31 décembre 1997 : le CFA prend effet le 1er septembre 1997 ;
- conditions requises remplies à une autre date que celles énumérées ci-dessus : le CFA prend effet entre le 1er juillet 1997 et le 1er septembre 1997.

II. - SITUATION DES AGENTS NON TITULAIRES EN CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Les agents non titulaires en CFA n'acquièrent aucun droit à la retraite (art. 12 et 41 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

2.1. Situation administrative

Le CFA revêt un caractère irréversible : dès lors qu'il a été obtenu son bénéficiaire ne peut revenir sur le choix qu'il a fait (dernier alinéa de l'article 37 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

Dès lors qu'il a été admis au bénéfice du CFA l'intéressé ne peut exercer aucune activité lucrative pendant toute la durée du congé sauf s'il s'agit de la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux activités d'enseignement rémunérées sous forme de vacances ainsi qu'à la participation à des jurys de concours.

2.2. Revenu de remplacement

Le paiement du revenu de remplacement est assuré par l'établissement qui prononce la décision d'admission au congé de fin d'activité.

Le montant du revenu de remplacement est égal à 70 % du salaire brut soumis à cotisations sociales obligatoires, calculé sur la moyenne des salaires perçus au cours des six derniers mois précédant le départ en CFA.

La différence de taux entre les non-titulaires (70 %) et les fonctionnaires (75 %) s'explique par le fait que, pour les fonctionnaires, le taux n'est assis que sur le traitement indiciaire, à l'exclusion des primes et indemnités, alors que pour les non-titulaires il s'applique à la totalité de la rémunération (appelée 'salaire brut').

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (y compris dans le cadre de la cessation progressive d'activité) ou qui bénéficiaient d'un congé de grave maladie dont la rémunération était réduite de moitié, le revenu de remplacement est égal à 70 % du salaire brut à temps plein (art. 39 de la [loi du 16 décembre 1996](#)).

Le revenu de remplacement est augmenté, dans les conditions de droit commun, à chaque augmentation générale des traitements puisque conformément à l'article 54 du [décret du 6 février 1991](#) susvisé la rémunération des agents non titulaires est obligatoirement fixée par référence à un indice de la fonction publique.

En application du [décret n° 96-1233 du 27 décembre 1996](#) susvisé, il ne peut être inférieur à 4 695,56 F brut par mois au 1er janvier 1997. Il est revalorisé suivant la valeur du point d'indice de la fonction publique. Il s'élève donc à 4 719 F au 1er mars 1997 et se montera à 4 724,56 F au 1er octobre 1997.

Attention ! pour les agents qui travaillaient sur un emploi à temps non complet le revenu de remplacement est réduit au prorata de la durée du travail.

Le revenu de remplacement minimal est également proratisé.

2.3. Cotisations sociales et autres prélèvements

2.3.1. Les cotisations sociales

Le revenu de remplacement donne lieu à la perception d'une cotisation d'assurance-maladie, au taux fixé, en application de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale, par l'article D. 711-2-3 du même code, au titre de la seule part salariale. Le taux de cette cotisation est de 4,50 % au 1er janvier 1997.

Cette cotisation est précomptée sur le revenu de remplacement par l'organisme payeur dudit revenu et versé par lui à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève dans les conditions prévues pour le versement des cotisations afférentes au personnel en activité.

2.3.2. Les autres prélèvements

Vous voudrez bien vous reporter au titre 1er de la présente circulaire (fonctionnaires).

Il est précisé, en outre, que si l'établissement était affilié à l'ASSEDIC le revenu de remplacement est exonéré de la cotisation d'assurance chômage.

2.3.3. Le cas particulier de la cotisation au régime de retraite complémentaire

Par analogie avec l'accord UNEDIC aux termes duquel les bénéficiaires conservent leurs droits à retraite complémentaire, il a été décidé que les agents non titulaires pourraient bénéficier de la retraite complémentaire de l'IRCANTEC ou des autres régimes obligatoires de retraite complémentaire auxquels ils sont assujettis.

C'est pourquoi, ils continuent à cotiser à ces régimes sur la base du revenu de remplacement. Les taux utilisés sont ceux afférents, au moment du paiement, aux tranches du barème applicables à leur rémunération d'activité réduite de 30 %.

La collectivité territoriale ou l'établissement employeur verse la part patronale selon des modalités identiques et avec le même abattement.

Les intéressés ne peuvent, toutefois, obtenir des points gratuits au titre du congé de fin d'activité.

2.4. Dispositions diverses

2.4.1. Congé de fin d'activité et congé de maladie

Pendant leur CFA, les agents non titulaires ne peuvent bénéficier ni de congés de maladie, de grave maladie ou de longue maladie ni de la législation propre aux accidents de service.

En effet, percevant non un traitement mais un revenu de remplacement les bénéficiaires du CFA ne peuvent, par définition, percevoir le plein traitement ou le demi-traitement attaché à un congé de maladie ou de grave maladie.

2.4.2. Décès du bénéficiaire d'un congé de fin d'activité

En cas de décès d'un agent non titulaire survenu pendant son CFA, le capital-décès est calculé dans les conditions prévues par les articles L. 361-1 et suivants du code de la sécurité sociale et le régime de retraite complémentaire dont il dépendait.

Le paiement du revenu de remplacement est poursuivi jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent en CFA est décédé (art. 4, 3e alinéa du décret du 27 décembre 1996).

III. - FIN DU CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Les contrats cessent de plein droit au plus tard à la fin du mois au cours duquel les agents atteignent l'âge, prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, pour pouvoir demander la liquidation d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse (à savoir 60 ans).

Le revenu de remplacement est servi jusqu'à la fin du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge de soixante ans.

Il résulte de cette disposition prévue au 2e alinéa de l'article 40 de la [loi du 16 décembre 1996](#), qu'un agent dont le contrat à durée déterminée expirerait en cours de CFA continuerait de percevoir le revenu de remplacement jusqu'à la date indiquée ci-dessus.

Il convient d'appeler l'attention des agents non titulaires souhaitant être placés en CFA sur deux points :

1° Aucune indemnité de fin de carrière ou de licenciement ne leur sera versée lorsque, parvenus à leurs 60e anniversaire, leur contrat sera comme indiqué ci-dessus rompu de plein droit ;

2° Au terme de leur CFA ils ne pourront reprendre une activité rémunérée auprès de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public.

Par ailleurs, il est recommandé aux établissements employeurs de s'assurer que les intéressés ont demandé le bénéfice de leurs droits à pension acquis auprès des divers régimes de retraite obligatoires auxquels ils ont été affiliés.

TITRE III

Suivi de la mise en oeuvre du congé de fin d'activité

La mise en oeuvre du dispositif institué par la [loi du 16 décembre 1996](#) nécessite un suivi, tant au plan local qu'au plan national.

Au plan local, l'article 12 du [décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996](#) prévoit qu'un bilan doit être présenté, dans chaque établissement, au comité technique paritaire ou au comité technique d'établissement. Le décret précité ne fixant aucune périodicité, ce bilan peut être annuel, sauf dans les cas où le dialogue social au niveau local aboutit à fixer une autre périodicité.

Au plan national, l'article 6 du [décret n° 96-1232](#) précité prévoit qu'un état semestriel doit être présenté au Conseil supérieur de chacune des trois fonctions publiques. Afin que cet état puisse être présenté au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, il convient que vous fassiez remplir par les établissements situés dans votre département le tableau figurant en annexe 7 et que vous me fassiez parvenir, au plus tard le 30 septembre 1997 pour le premier semestre 1997, un tableau synthétisant toutes les réponses reçues.

Vous voudrez bien prendre les mesures nécessaires pour que dans les établissements soumis à votre tutelle la plus grande publicité soit donnée à la présente circulaire.

Références :

Code de la santé publique (art. L. 714-17) ;

Code du travail (art. R. 236-23) ;

Code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 131-2, L. 131-3, L. 136-1, L. 136-2, L. 351-4, L. 361-1 à L. 361-5, L. 711-1 et suivants, R. 351-14, D. 711-2-1°, D. 711-2-3° ;

Code des pensions civiles et militaires de retraite ;

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

[Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996](#) (J.O. du 17 décembre 1996) relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire ;

[Décret n° 65-773 du 9 septembre 1965](#) relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

[Décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

établissements mentionnés à l'article 2 de la modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (J.O. du 9 février 1991) ;

Décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996 (JO du 31 décembre 1996) relatif au congé de fin d'activité (art. 1er à 6 et 10 à 16) ;

Décret n° 96-1233 du 27 décembre 1996 (JO du 31 décembre 1996)

ANNEXES

ANNEXE I

Situations ouvrant droit au congé de fin d'activité (fonctionnaires)

Situation n° 1

Fonctionnaire en activité ou détaché :

- âgé d'au moins 58 ans ;
- justifiant d'au moins 37 années et 6 mois de cotisation tous régimes d'assurance vieillesse confondus ;
- justifiant d'au moins 25 années de services publics.

Situation n° 2

Fonctionnaire en activité ou détaché :

- âgé d'au moins 58 ans ;
- justifiant d'au moins 40 années de cotisation tous régimes d'assurance vieillesse confondus ;
- justifiant d'au moins 15 années de services publics.

Situation n° 3 (pas de condition d'âge)

Fonctionnaire en activité ou détaché :

- justifiant d'au moins 40 années de cotisation à la CNRACL ou au titre du code des pensions civiles ou militaires (Etat) ;
- et donc d'au moins 40 années de services pris en compte pour la constitution du droit à la ou aux pension(s) ci-dessus.

Situation n° 4 (pas de condition d'âge)

Fonctionnaire en activité ou détaché :

- justifiant d'au moins 172 trimestres (43 ans) de cotisation tous régimes d'assurance vieillesse confondus ;
- justifiant d'au moins 15 années de services publics.

ANNEXE II

Demande d'admission d'un fonctionnaire hospitalier affilié à la CNRACL au congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996

Je, soussigné(e)... (nom, prénoms),... (établissement),... (grade) sollicite le bénéfice du congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, à compter du :

J'ai pris connaissance des dispositions de cette loi, et en particulier :

- des articles 34 et 35 selon lesquels les bénéficiaires du congé de fin d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait et sont mis à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à jouissance immédiate ou au plus tard à compter du dernier jour du mois au cours duquel ils atteignent leur soixantième anniversaire ;
- de l'article 43 qui interdit au bénéficiaire du congé de fin d'activité de reprendre, pendant ce congé, une activité rémunérée autre que les activités autorisées par cet article.

Fait à..., le...

Signature :

ANNEXE III

Décision d'admission d'un fonctionnaire hospitalier affilié à la CNRACL au congé de fin d'activité prévu au titre Ier de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996

Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 ;

Vu les décrets nos 96-1232 et 96-1233 du 27 décembre 1996 ;

Vu la demande de l'intéressé en date du...

Décide :

Article 1er

M... (nom, prénom, corps, grade, classe et échelon) est admis au bénéfice du congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi du 16 décembre 1996 susvisée, à compter du...

Article 2

Dans cette situation, M... percevra un revenu de remplacement égal à 75 % du traitement afférent à l'indice brut... jusqu'au... (dernier jour du mois du 60e anniversaire), date à laquelle il sera mis fin au bénéfice du congé de fin d'activité.

Fait à..., le...

Signature :

ANNEXE IV

Situations ouvrant droit au congé de fin d'activité (agents non titulaires)

Situation n° 1

Agent non titulaire en activité ou en congé rémunéré :

- âgé d'au moins 58 ans ;
- justifiant d'au moins 160 trimestres (40 ans) de cotisations tous régimes d'assurance vieillesse confondus ;
- justifiant d'au moins 25 années de services publics.

Situation n° 2 (pas de condition d'âge)

Agent non titulaire en activité ou en congé rémunéré :

- justifiant d'au moins 172 trimestres (43 ans) de cotisations tous régimes d'assurance vieillesse confondus ;
- justifiant d'au moins 15 années de services publics.

ANNEXE V

Demande d'admission d'un agent hospitalier non titulaire au congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996

Je, soussigné(e)... (nom, prénoms),... (établissement),... (emploi) sollicite le bénéfice du congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, à compter du :

J'ai pris connaissance des dispositions de cette loi et, en particulier :

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>

- des articles 37 et 38 (2e alinéa) selon lesquels les bénéficiaires du congé de fin d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait et le contrat des intéressés cesse de plein droit à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge prévu pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse en vertu du premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (60 ans) ;
- du troisième alinéa de l'article 38, qui dispose qu'"au terme du congé de fin d'activité, les agents ne peuvent pas reprendre une activité rémunérée auprès de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public" ;
- de l'article 43 qui interdit au bénéficiaire du congé de fin d'activité de reprendre, pendant ce congé, une activité rémunérée autre que les activités autorisées par cet article.

Fait à..., le...

Signature :

ANNEXE VI

Décision d'admission d'un agent hospitalier non titulaire au congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996

Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 ;

Vu les décrets n°s 96-1232 et 96-1233 du 27 décembre 1996 ;

Vu la demande de l'intéressé en date du...,

Décide :

Article 1er

M... (nom, prénom, fonctions) est admis au bénéfice du congé de fin d'activité prévu au titre II de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, à compter du...

Article 2

Dans cette situation, M... percevra un revenu de remplacement égal à 70 % du salaire brut moyen soumis à cotisation sociale des six derniers mois précédant le départ en congé, jusqu'au... (dernier jour du mois du 60e anniversaire).

Fait à..., le...

Signature :

ANNEXE VII

Tableau récapitulatif semestriel de suivi du congé de fin d'activité

[cf. document original]

Le ministre du travail et des affaires sociales, Direction des hôpitaux, Sous-direction des personnels de la fonction publique hospitalière, Bureau FH 1, Direction de l'action sociale, Sous-direction du travail social et des institutions sociales, Bureau TS 3.

Madame et Messieurs les préfets de région (direction régionale des affaires sanitaires et sociales [pour information]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (direction départementale des affaires sanitaires et sociales [pour mise en oeuvre]) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de l'hospitalisation (pour information).

Texte non paru au Journal officiel.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1dasts-3-n-97-298-du-21-avril-1997-relative-au-conge-de-fin-dactivite-dans-la-fonction-publique-hospitaliere/>