



**Manuel de gestion
du personnel**

MDG07TEMP

Réf. : DG/2002/1725

Date : 10/06/2002

Article n° 7

POSITION TEMPORAIRE

NOTE DE SERVICE

OBJET : CONDITIONS DANS LESQUELLES IL EST FAIT APPEL A DES AGENTS TEMPORAIRES

PREAMBULE :

Aux termes de l'Article 4 du Statut du Personnel, tout agent occupe l'une des trois positions suivantes :

- stagiaire,
- confirmé,
- temporaire.

La position "confirmé" est la position normale des agents d'ADP. L'article 7 du Statut réserve l'utilisation de la position temporaire "à des besoins de durée limitée".

Le recours aux temporaires ne se substitue pas au recrutement d'agents en position stagiaire, puis confirmée, dont il n'est que le complément.

La présente note a pour objet de fixer les conditions d'emploi des agents temporaires, compte tenu des modifications apportées à la réglementation par la loi du 17 janvier 2002.

1. CAS DE RECRUTEMENT D'AGENTS TEMPORAIRES ET PRINCIPALES REGLES APPLICABLES

Il est fait appel dans les conditions fixées ci-après aux agents temporaires (cf. annexe 1 à la présente note).

1.1. Remplacement d'absence ou suspension de contrat :

1.1.1. notamment les cas de recours suivants :

- a) congé maternité pour la durée du congé,
- b) maladie ou accident du travail,
- c) congé parental 1ère année,
- d) congé parental temps partiel 1ère année,
- e) autres congés sans solde,
- f) mise à disposition et détachement auprès d'organismes extérieurs (cf. notes classées à l'Article 4 du Manuel de Gestion),

- g) absence temporaire supérieure à 1 mois,
- h) Service National,
- i) action de formation et/ou congé de formation,
- j) ingénierie externe,
- k) temps partiel d'une durée égale ou inférieure à 1 an,
- l) agent dont le mandat ou le cumul de mandats ouvre droit à une dotation en heure de délégation représentant 50 % ou plus de la durée de son temps de travail (cf. protocole d'accord du 2.6.98 § 2.5.1).

1.1.2. Durée

Deux hypothèses peuvent se présenter :

- la durée de l'absence n'est pas connue d'avance :

le Service doit définir obligatoirement une période minimale d'emploi, le terme du contrat étant fixé au retour de l'agent remplacé.

- la durée de l'absence est connue d'avance :

le contrat peut être établi de date à date. Dans ce cas les limites suivantes doivent être respectées :

- durée maximum un an.

Cette durée peut être dépassée, de droit, lorsqu'une garantie de retour sur son poste a été donnée à l'agent confirmé absent dans les cas suivants précités :

- a) suivi de c) ou d)
- b)
- i)
- j)
- Dans les autres cas, le dépassement doit être justifié et expressément autorisé par la DH.
- La prolongation ne peut être effectuée que par un seul renouvellement, dont la durée peut être supérieure à celle de la période initiale. La durée du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder 18 mois au total.

1.1.3. Point de départ et fin du contrat :

Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer. Cette anticipation doit être limitée à la durée nécessaire à la mise au courant et doit être déterminée par le Service en fonction de l'importance du poste.

La fin du contrat, dès lors que celle-ci est fixée à la date de retour du salarié remplacé, peut être reportée au surlendemain de ce retour.

1.2. Cas particulier du remplacement

1.2.1. Attente de la prise de fonction effective d'un agent permanent recruté :

Ce cas correspond à l'occupation du poste laissé vacant par un agent permanent suite à son départ ou à sa mutation.

Le contrat peut être établi soit de date à date soit avec une période minimale.

Si le contrat est établi de date à date, il peut comporter un renouvellement dont la durée peut être supérieure à la période initiale.

Dans tous les cas, la durée maximale de ce type de contrat est limitée à neuf mois.

1.2.2. Remplacement d'un agent quittant définitivement, avant son terme, un emploi appelé à disparaître.

- Définition et condition de recours :

Ce cas de recours se situe dans le cadre de cessation, réorganisation ou restructuration d'activité impliquant à terme des suppressions d'emploi dans un secteur donné. Il vise à pallier, par un contrat à durée déterminée, l'absence définitive du titulaire du poste (démission, licenciement, incapacité physique, retraite, reclassement, mutation) en attendant la suppression effective de l'emploi, sachant :

- que ce cas de recours doit se restreindre aux situations exceptionnelles ;
- qu'aucun contrat de ce type ne pourra être conclu avant que le Comité d'Entreprise n'ait été consulté sur la mesure de réorganisation et sur la décision de recours à l'embauche de l'agent temporaire.

- Caractéristiques :

Le contrat doit être établi de date à date. Il peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être supérieure à la période initiale. Il ne peut excéder 24 mois renouvellement éventuel compris, ou se terminer à la date effective de suppression de l'emploi si elle est inférieure à 24 mois.

1.3. Activités saisonnières dans les secteurs d'exploitation

1.3.1. Durée maximum :

- 8 mois compris entre le 1er mars et le 31 octobre de l'année.

1.3.2. Caractéristiques

Ce contrat établi de date à date peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être supérieure à celle de la période initiale sous réserve que la durée du contrat, renouvellement compris s'inscrive dans la limite de 8 mois.

1.4. Activité d'ingénierie externe à l'étranger :

1.4.1. Il s'agit des études et de leur réalisation pour les chantiers à l'étranger nécessitant la présence de l'agent sur place et ce, dans la mesure où ce poste n'a pu être pourvu par un agent confirmé.

1.4.2. Caractéristiques :

- le contrat peut être établi soit de date à date, soit pour la durée du chantier ;
- si le contrat est établi de date à date, un seul renouvellement est possible, dans la limite totale de 24 mois, renouvellement compris ;
- si le contrat est conclu pour la durée du chantier, il comporte alors une période minimale et son terme correspond à la réalisation du chantier.

1.5. Accroissement temporaire d'activité :

Ce cas recouvre :

- le surcroît de travail ;
- la tâche occasionnelle ;
- les travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

1.5.1. Définition :

- surcroît exceptionnel d'activité non liée aux besoins saisonniers :

Sont visés ici les cas de recours à des agents temporaires, permettant de faire face à un volume d'activité inhabituel, dans le cadre des tâches permanentes d'Aéroports de Paris.

Exemple : surcroît ponctuel de travail au sein d'un service, commande exceptionnelle justifiant la mise en place de moyens supplémentaires....

- tâche occasionnelle et non durable :

A l'inverse du cas précédent, il s'agit d'une tâche ponctuelle ne rentrant pas dans le cadre des tâches permanentes d'Aéroports de Paris, et pouvant être amenée à se reproduire.

Exemple : assistance dans le cadre de la mise en place d'un système informatique...

Il appartient au Service de se déterminer sur le recours à l'un ou l'autre cas sur la base : mission normale du Service, surcroît de travail, mission étrangère à l'activité, tâche occasionnelle.

1.5.2. Règles communes

Le contrat doit obligatoirement être établi de date à date. Il peut comporter un renouvellement dans la limite globale de 18 mois, la période de renouvellement pouvant être supérieure à la durée de la période initiale.

1.5.3. Exceptions

- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

La durée globale ne peut excéder neuf mois renouvellement compris.

- Commande exceptionnelle à l'exportation

Les contrats conclus pour ce motif ne peuvent être d'une durée inférieure à 6 mois. La durée globale est portée à 24 mois renouvellement compris.

1.6. La liste des cas de recours qui précède, est établie conformément à la loi.

2. FIN DU CONTRAT ET SUCCESSIONS DE CONTRATS

2.1. Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat égale à 10 % (applicable aux CDD conclus à compter du 20 janvier 2002) de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat (renouvellement compris) doit être versée à l'agent titulaire du contrat de travail conclu pour les cas de recours suivants :

- tâche occasionnelle
- surcroît de travail
- remplacement d'absence
- remplacement d'un agent quittant définitivement, avant terme, un emploi appelé à disparaître
- autre cas de recours

Elle n'est pas due pour les contrats :

- saisonniers
- ingénierie externe à l'étranger (ou autres contrats d'usage).

2.2. Règles de succession des contrats

2.2.1. Règles générales :

a) Principe :

Les contrats successivement conclus pour un **même poste de travail (1)** avec un **même agent ou un autre agent** sont soumis au respect d'une période d'interruption :

- pour les contrats d'une durée totale (renouvellement inclus) au moins égale à 14 jours : le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus,
- pour les contrats dont la durée totale (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours : le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus.

b) Exceptions :

Ce délai de tiers temps ne joue pas en cas de :

- nouvelle absence **de l'agent remplacé**,
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- emplois saisonniers,
- emplois d'usages, tels que fixés par la loi ou les conventions collectives,
- refus par l'agent du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé,
- rupture anticipée du fait de l'agent.

2.2.2. Modalités d'application (cf. annexe 2 à la présente note).

Le délai de carence est décompté :

- en jours calendaires pour les agents travaillant en horaire continu (couvrant tous les jours de la semaine),
- en jours œuvrés pour les agents en horaire administratif ou atelier (du lundi au vendredi inclus).

2.3. Rupture anticipée

Le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative de l'agent lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Dans ce cas, sauf accord de la hiérarchie, l'agent doit respecter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

(1) Par même poste de travail, il faut entendre le poste objet du contrat venu à échéance et tout autre poste qui nécessite la même qualification ou une qualification voisine.

- Contrat comportant un terme précis :
Un jour par semaine sur la base de la durée totale du contrat, renouvellement inclus.
- Contrat sans terme précis :
Un jour par semaine, sur la base de la durée effectuée.

La durée du préavis ne peut être supérieure à deux semaines. Le préavis est décompté en jours ouvrés (travaillés).

3. FORME ET CONTENU DES CONTRATS

3.1. Conditions formelles

- le contrat doit être écrit, établi et remis à l'agent temporaire avant sa prise de fonction, ou au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.
- il doit mentionner :
 - la définition précise de son motif (donner toutes précisions permettant de justifier la réalité du motif : ex. pour un accroissement temporaire d'activité : indiquer les travaux à accomplir)
 - nom et qualification de l'agent remplacé
 - la désignation du poste de travail
 - le montant de la rémunération et de ses différentes composantes y compris primes et accessoires de salaire
 - la durée de la période d'essai
 - la durée du contrat (s'il est conclu de date à date indiquer la date d'échéance du terme, s'il est à terme incertain préciser la période minimale)
 - la référence au Statut
 - le nom et l'adresse de la Caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

3.2. Période d'essai

- La durée de la période d'essai est calculée à raison de :
 - un jour par semaine dans la limite de deux semaines pour un contrat d'une durée inférieure à six mois
 - un mois pour une durée supérieure à six mois.
- Le calcul est effectué selon le cas :
 - si le contrat est de date à date : sur la durée initialement prévue
 - si le contrat est à terme incertain : sur la durée minimale, obligatoirement stipulée dans un contrat.

4. Il est rappelé que les agents en position temporaire bénéficient **d'une priorité d'embauche** dans les conditions définies au paragraphe b de l'article 3 du Statut du Personnel.

Ils sont informés, au même titre que les agents permanents, des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée.

La présente note annule et remplace la note de service DG/025/0377 du 27 janvier 1999.

Hubert du MESNIL
Directeur Général

Il est demandé aux Chefs de Service de porter cette note à l'attention du personnel

DIFFUSION "MANUEL DE GESTION" ASSUREE PAR DH.Z.RS

LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

(application à ADP de la loi du 12.07.90)

CAS DE RECOURS	DUREE MAXIMUM		OBSERVATIONS
	TERME PRECIS (renouvellement unique compris)	SANS TERME PRECIS	
			Le renouvellement (contrat à terme précis) peut être supérieur à la période initiale
Remplacement	18 mois ADP 12 mois avec dépassement dans certain cas	réalisation de l'objet	
Départ définitif d'un salarié précédant une suppression de poste	24 mois	non	consultation CE
Attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté ou pressenti, celui-ci doit donc être connu.	9 mois	réalisation de l'objet dans la limite de 9 mois	
Emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux CDD	24 mois	réalisation de l'objet	concerne : activité de coopération, assistance technique, ingénierie (à l'étranger uniquement)
Accroissement temporaire d'activité	18 mois	NON	
Travaux urgents (mesure de sécurité)	9 mois	NON	
Emploi à caractère saisonnier	à ADP 8 mois maximum	NON	
Commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	NON	Consultation préalable CE. La durée ne peut être inférieure à 6 mois

RÈGLES RELATIVES À LA SUCCESSION DES CONTRATS

**Exigence du respect du délai du 1/3 temps entre 2 contrats :
(sur le même poste : avec le même agent ou un autre agent)
(sur un poste différent : avec le même agent)**

CAS DE RECOURS	REPLACEMENT D'ABSENCE	REPLACEMENT D'UN AGENT PARTI DONT LE POSTE VA ETRE A TERME SUPPRIME	SURCROIT DE TRAVAIL TACHE OCCASIONNELLE	SAISONNIER	INGENIERIE A L'ETRANGER
Remplacement d'absence (2)	NON (1)	NON	OUI	NON	NON
Remplacement d'un agent parti dont le poste va être à terme, supprimé	NON	NON	OUI	NON	NON
Tâche occasionnelle Surcroît de travail	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Saisonnier	NON	NON	OUI	NON	NON
Ingénierie à l'étranger	NON	NON	OUI	NON	NON

(1) Sur le même remplacement, absence de délai du 1/3 temps uniquement en cas de nouvelle absence de l'agent remplacé.

(2) Dans ce cas de recours figure notamment l'attente de prise de fonctions effectives d'un agent recruté.

N.B. : Pour des cas douteux, ou non pris en compte dans le tableau ci-dessus, vous pouvez contacter le service DH.Z.RS à Raspail.

