CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 418 BASTIA Cedex 9
Tél : 04.95.32.33.65
Courriel : doc@cdg2b.com

NOTE D'INFORMATION N° 02/2024

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Références :

- **Code général de la fonction publique**, notamment ses articles L445-1, L445-2 et L714-4 ;

- **Code de la sécurité sociale** ;

- **Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié** relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires (*J.O.R.F. du 01 août 1987*) ;

- **Décret n°88-145 du 15 février 1988** modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (*J.O.R.F. du 14 février 1988*) .

Sommaire

I. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION 3
1) Transmission d'un arrêt de travail
2) La décision d'attribution du congé par la collectivité

II. DUREE DU CONGE 3

III. LA REMUNERATION……5
1) la protection statutaire
2) la protection sociale
3) la subrogation

IV. CONTROLE MEDICAL 6

V. SITUATION DE L'AGENT APRES UN CONGE DE MALADIE 7
1) l'aptitude à la reprise
2) Inaptitude temporaire à l'issue d'un congé de maladie
3) L'inaptitude définitive à l'issue d'un congé de maladie

ANNEXES……..……9

Modèle d'arrêté de placement en CMO à plein ou demi-traitement

Modèle d'arrêté de placement en CMO sans traitement

La protection statutaire du congé de maladie ordinaire est due par les collectivités et établissements territoriaux à leurs agents contractuels de droit public, quels que soient la nature de leur contrat, leur mode de recrutement, qu'ils soient employés à temps complet ou non complet, à titre permanent ou non permanent.

Les personnels contractuels de la fonction publique territoriale sont rattachés au régime général de la Sécurité Sociale. **Un congé de maladie ordinaire (*CMO*) peut être octroyé à un agent contractuel en cas de maladie qui l'empêche d'exercer ses fonctions, sous réserve de remplir les conditions d'octroi.**

La présente note détaille les conditions d'attribution, la durée du CMO, les incidences de ce congé sur la rémunération de l'agent ainsi que les modalités de reprise.

I. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

1) Transmission d'un arrêt de travail

Pour bénéficier d'un CMO, **l'agent doit fournir obligatoirement à son employeur un certificat médical** d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste, d'une sage-femme et ce **dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.**

Cette condition d'envoi du certificat médical s'applique aussi bien au certificat médical initial qu'aux prolongations.

L'agent envoie à son employeur uniquement le volet n°3 du certificat. Les volets 1 et 2 sont transmis à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie *(CPAM*).

Si l'agent ne respecte pas ce délai, la CPAM signalera le retard constaté et informera l'agent de la conséquence sur le versement des indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la prescription de cet arrêt tardif.

2) La décision d'attribution du congé par la collectivité

Dès réception de l'arrêt de travail, la collectivité doit prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.
L'arrêté doit être notifié à l'agent, ainsi que faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi.
Cet arrêté n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

II. DURÉE DU CONGÉ

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent peut bénéficier de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs, ou, en cas de service discontinu au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

La durée de ce congé dépend de l'ancienneté de l'agent :

ANCIENNETE	REMUNERATION
Jusqu'à 4 mois de services	Congé sans traitement
Entre 4 mois et 2 ans de services	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
Entre 2 ans et 3 ans de services	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de services	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Les droits à congé de maladie ordinaire sont épuisés au bout de 12 mois consécutifs de maladie. Pour ouvrir un nouveau droit à congé de maladie ordinaire, l'agent doit reprendre ses fonctions au moins 1 jour.

- **Droits à CMO d'un agent employé de manière continue**

La période de référence servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de douze mois consécutifs. Elle est dite « glissante » puisqu'elle se décale à chaque jour d'arrêt.
Ainsi, pour chaque jour d'arrêt, la période de référence correspond aux 12 mois calendaires précédents et incluant le jour de l'arrêt, c'est-à-dire 365 ou 366 jours.

La période de référence est la même quelle que soit la durée de travail de l'agent (*temps plein, partiel, temps non complet).*

Afin de déterminer les droits à congé de maladie ordinaire, il faut :
1) **déterminer la durée des services** pris en compte à la date de l'arrêt de travail pour déterminer la durée du droit à congé rémunéré
2**) apprécier,** sur une période de douze mois consécutifs précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt, **le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés.** Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le congé considéré.

Seuls sont comptés les jours de congés de maladie ordinaire. Il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période.

La journée de carence, bien que non rémunérée, est prise en compte dans le calcul des droits à plein traitement ou demi-traitement.

<u>Exemple</u> :

Agent recruté depuis le 15 juin 2021 pour 3 ans

- **Arrêt du 5 au 15 décembre 2021 : 11 jours d'arrêt**

Ancienneté au 5 décembre 2021 : 5 mois et 20 jours
Plus de 4 mois d'ancienneté donc 1 mois à PT et 1 mois à DT

→ <u>Arrêt du 5 au 15 décembre 2021</u> : **11 jours à PT**

- **Arrêt du 1er au 25 février 2022 : 25 jours d'arrêt**

Ancienneté au 1er février 2022 : 7 mois et 15 jours d'ancienneté (*pour déterminer l'ancienneté, le CMO rémunéré est pris en compte*.)
Plus de 4 mois d'ancienneté : Les droits sont toujours de 1 mois à PT et 1 mois à DT.

Période de référence du 2 février 2021 au 1er février 2022 :
Sur cette période arrêt du 5 au 15 décembre 2021 : 11 jours à PT
Droits : 30 jours à PT – 11 jours à PT = 19 jours à PT

→ <u>Arrêt du 1er au 25 février 2022</u> : **25 jours CMO dont 19 jours à PT et 6 jours à DT**

PT : plein traitement
DT : demi-traitement

- **Droits à CMO d'un agent employé de manière discontinue**

La période de référence servant à déterminer les modalités de versement du traitement *(plein ou demi*) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de 300 jours de services effectifs.
Cette période est la même quelle que soit la durée de travail de l'agent *(temps plein, partiel, temps non complet).*

Afin de déterminer les droits à congé de maladie ordinaire, il faut :
1) déterminer la durée des services pris en compte à la date de l'arrêt de travail pour déterminer la durée du droit à congé rémunéré ;
2) apprécier, sur une période de 300 jours de travail effectif précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés. Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le congé considéré.

Exemple :

Agent recruté du 1er février au 4 avril 2021 et **du 1er juin au 5 septembre 2021**

- **Arrêt du 2 au 5 avril 2021 : 4 jours d'arrêt**

Période de référence du 1er février 2021 au 1er avril 2021 : **61 jours de travail effectif** soit 2 mois et 1 jour
Moins de 4 mois d'ancienneté donc pas de droit à maintien de la rémunération

L'agent est placé en congé sans traitement du 2 au 5 avril 2021 soit 4 jours.

- **Arrêt du 1er au 5 septembre 2021 : 5 jours d'arrêt**

L'agent comptabilise déjà **61 jours d'ancienneté** du 1er au 5 avril 2021 (*les 4 jours de congé sans traitement ne sont pas pris en compte).*
Période de référence du 1er juin au 31 août 2017 : **92 jours d'ancienneté**.
Soit au total **153 jours de travail effectif** = 5 mois et 3 jours d'ancienneté.
Plus de 4 mois d'ancienneté = 1 mois PT et 1 mois DT

L'agent a le droit à un CMO rémunéré à plein traitement de 5 jours.

III. LA RÉMUNERATION

S'il remplit les conditions, l'agent contractuel a droit à une prestation statutaire de la part de l'employeur territorial, **ainsi qu'à des prestations de sécurité sociale servies par la CPAM.**

1) La protection statutaire

Au titre de la protection statutaire, l'agent contractuel bénéficie, en fonction de son ancienneté de service :

- de droits à plein traitement *(100 % du traitement indiciaire, 100 % de l'indemnité de résidence et 100 % du supplément familial de traitement*)
- et de droits à demi-traitement *(50 % du traitement indiciaire, 100 % de l'indemnité de résidence, 100 % du supplément familial de traitement*).

Concernant le sort du régime indemnitaire, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence résultant d'un CMO. **Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant ce congé.**

Cependant, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat.

La journée de carence s'applique au congé de maladie ordinaire : ainsi l'agent ne perçoit pas de rémunération au titre du premier jour de congé maladie.

2) La protection sociale

Au titre des prestations de sécurité sociale, l'agent contractuel affilié à l'IRCANTEC bénéficie des indemnités journalières *(IJ)* versées par la CPAM à partir du 4ème jour d'arrêt de travail (*durée de carence)* s'il remplit les conditions d'octroi.

	Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Arrêt de travail supérieur à 6 mois
Immatriculation	-	Justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social
		ET
Heures travaillées	Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail	Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail
	OU	**OU**
Cotisations	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail

La collectivité est tenue d'établir une attestation de salaire afin de permettre le calcul et le versement des IJ.

Les IJ sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par les employeurs territoriaux. Pour cela, l'agent doit transmettre à son employeur le montant perçu des prestations en espèces. L'employeur peut suspendre le versement du traitement jusqu'à transmission des informations demandées.

3) La subrogation

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par la CPAM pour la période de l'arrêt de travail. La collectivité ou l'établissement demande la subrogation au moment de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Dans ce cas, l'agent n'a pas à transmettre le montant des prestations ou des pensions de vieillesse et l'employeur verse le plein-traitement ou le demi-traitement selon les droits de l'agent.

Cependant, la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des IJ *(salaire maintenu égal ou supérieur au montant des indemnités journalières*).

En conséquence, lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur au montant des IJ, celles-ci ne peuvent être versées à l'agent que par la CPAM.

Lorsque l'agent a épuisé ses droits statutaires, la subrogation ne peut plus être mise en oeuvre.

IV. CONTRÔLE MÉDICAL

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration.

En cas de contestation, le conseil médical et le conseil médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires. **Cette saisine ne proroge pas la durée du CDD**.

En outre, dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

Dans l'hypothèse où le médecin agréé reconnaît le caractère injustifié de l'arrêt, la collectivité doit transmettre les conclusions au service médical de la CPAM qui décidera de la suspension éventuelle des indemnités journalières.

L'agent contractuel doit informer la collectivité de tout changement de résidence, afin de lui permettre d'effectuer ou de faire effectuer toutes les enquêtes nécessaires et de procéder aux contrôles et contre-visites en vue de s'assurer que les arrêts de travail sont justifiés.

V. SITUATION DE L'AGENT APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE

1) L'aptitude à la reprise

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie **est réemployé dans les conditions suivantes** :

- S'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent ;
- S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents sous contrat à déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, **qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir.**

Pour les agents sous contrat de projet, le bénéfice d'un réemploi n'est accordé que pour la période restant à courir avant le terme du contrat, lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

2) L'aptitude à la reprise sous certaines conditions

- **Le médecin de prévention émet des préconisations médicales** : l'agent est réintégré dans son emploi avec un aménagement de ses conditions de travail *(aménagement des horaires, allègement des tâches, aménagement matériel…)* en fonction des préconisations du médecin de prévention.
- **Le médecin traitant préconise une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique** : l'agent bénéficie d'un temps partiel thérapeutique *(après avis de son médecin traitant et accord du service médical de la CPAM*). Cette autorisation est accordée et, le cas échéant, renouvelée pour une période de un à trois mois, dans la limite d'une année.

3) L'inaptitude temporaire à l'issue d'un congé de maladie

- **Le conseil médical émet un avis de placement en congé de grave maladie** *(uniquement pour les agents justifiant de **3 années de services**)* : suite à sa demande, l'agent est placé en congé de grave maladie *(maladie mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée).*
- **Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de maladie ordinaire**, l'agent est en conséquence placé en **congé sans traitement**.
  Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement :

- l'agent physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les mêmes conditions qu'à l'issue d'un congé rémunéré.

- l'agent physiquement inapte à reprendre son service est licencié, le cas échéant si son reclassement est impossible ;

Si le congé sans traitement a duré au moins un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

4) L’inaptitude définitive à l’issue d’un congé de maladie

Lorsque l’agent se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, **en situation d’inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé**, **l’autorité territoriale** :

- **Doit, en priorité, chercher à reclasser** l’agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.
  Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
  L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.
  L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

- Lorsque le médecin agréé émet un avis d’inaptitude définitive et absolue à l’exercice de toutes fonctions - le reclassement s’avère impossible - **doit engager une procédure de licenciement pour inaptitude physique.**
  L’autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien préalable. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.
  Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40.
  Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.
  L’agent peut alors prétendre à une indemnité de licenciement et sera éligible au versement de l’allocation de retour à l’emploi (*ARE).*

ANNEXES

DEPARTEMENT DE LA HAUTE CORSE **REPUBLIQUE FRANCAISE**

COMMUNE DE ……..(1)
COMMUNAUTE DE COMMUNES……..(1)
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE…..(1)
SYNDICAT DE……(1)

ARRETE PORTANT MISE EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE
(PLEIN OU DEMI-TRAITEMENT)
DE M XXXXXXXXX
(GRADE)
(Agent contractuel)

Madame le Maire/Monsieur le Maire (1)

Madame la Présidente/Monsieur le Président (1)

Vu le code général de la fonction publique,
Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code du travail,
Vu la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, notamment son article 115,
Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,
Considérant que M XXX n'a pas bénéficié d'un congé de maladie ordinaire au cours des douze derniers mois,

OU

Considérant que M XXX a déjà bénéficié d'un congé de maladie ordinaire du.....(2) au.....(2), rémunéré à .....(plein ou demi-traitement) (2),

A R R E T E

ARTICLE 1 : M XXX est placé*(e)* en congé de maladie ordinaire *(plein ou demi-traitement)*, à compter du.....(2), pour une période de.....(2).
Le ……/……/…… (2) , jour de carence , n'est pas rémunéré. *(Le jour de carence ne s'applique pas en cas congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité)*

ARTICLE 2 : M XXX perçoit ..... *(l'intégralité ou la moitié)(2)* du traitement afférent à l'Indice Brut....., Indice Majoré.....(2), sur la base de..... heures hebdomadaires (2) pendant la période d'arrêt de travail du.....(2) au..... *(l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement restent versés au prorata de la durée hebdomadaire de service) (2)*.

ARTICLE 3 : Le Directeur ou la Directrice Général(e) des services / le ou la Secrétaire de Mairie est chargé(e) de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée :

- au/ à la Président(e) du Centre de Gestion,
- à l'Agent comptable de la collectivité.

Fait à…….. (2)
Le …… (2)

Le Maire (1)
Le/la Président(e) (1)
(prénom, nom lisibles et signature)
ou
Par délégation,
(prénom, nom, qualité lisibles et signature)

Le Maire (1)

Le/la Président(e) (1)

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le ..... (2)

Signature de l'agent :

(1) Rayer la mention inutile
(2) A compléter

DEPARTEMENT DE LA HAUTE CORSE **REPUBLIQUE FRANCAISE**

COMMUNE DE ……..(1)
COMMUNAUTE DE COMMUNES……..(1)
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE…..(1)
SYNDICAT DE……(1)

ARRETE PORTANT MISE EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE
SANS TRAITEMENT
DE M XXXXXXXXX
(GRADE)
(Agent contractuel)

Madame le Maire/Monsieur le Maire (1)
Madame la Présidente/Monsieur le Président (1)

VU le code général de la fonction publique,
VU le code général des collectivités territoriales,
VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 7 et 13 ;
VU le certificat médical présenté par M XXX ;
CONSIDÉRANT que M XXX a été nommé*(e)* en qualité d'agent contractuel le ……..(2) ;
CONSIDÉRANT que M XXX est placé*(e)* en congé de (*maladie ordinaire* ***OU*** *grave maladie (1))* depuis le ……(2) et qu'il *(elle)* a épuisé ses droits à congés.

A R R E T E

ARTICLE 1 : M XXX (*nom-prénom-grade*), agent contractuel, est placé(e) en congé sans traitement du …….. au ……(2)

ARTICLE 2 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé(e).

ARTICLE 3 : Le Directeur ou la Directrice Général(e) des services / le ou la Secrétaire de Mairie est chargé(e) de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée :

- au/ à la Président(e) du Centre de Gestion,
- à l'Agent comptable de la collectivité.

Fait à…….. (2)
Le …… (2)

Le Maire (1)
Le/la Président(e) (1)
(prénom, nom lisibles et signature)
ou
Par délégation,
(prénom, nom, qualité lisibles et signature)

Le Maire (1)
Le/la Président(e) (1)
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le ..... (2)

Signature de l'agent :

(1) *Rayer la mention inutile*