

# Loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune

---

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	7 août 1986
Publication	<a href="#">Journal de Monaco du 15 août 1986</a> <sup>[1 p.27]</sup>
Thématiques	Fonction publique ; Commune de Monaco

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/loi/1986/08-07-1.096@2023.07.01>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Table des matières

Titre Ier - Dispositions générales .....	3
Titre II - Recrutement .....	7
Titre III - Commission de la fonction communale commissions paritaires .....	9
Titre IV - Rémunération - avantages sociaux .....	10
Titre IV bis - Du temps de travail .....	11
Section I - De la durée de travail effectif .....	11
Section II - Des heures supplémentaires .....	12
Section III - De l'astreinte .....	12
Titre V - Carrière .....	12
Section I - La formation professionnelle .....	12
Section II - L'évaluation de l'activité professionnelle .....	12
Section III - L'avancement .....	13
Titre VI - Discipline .....	13
Titre VII - Position .....	15
Section I - Activité et congés .....	15
Section II - Détachement .....	19
Section III - Disponibilité .....	20
Section IV - Mise à disposition .....	21
Titre VII bis - Exercice des fonctions à temps partiel .....	21
Titre VII ter - Exercice des fonctions en télétravail .....	23
Titre VIII - Mutation et changement d'affectation .....	24
Titre IX - Cessation de fonctions .....	25
Titre X - Dispositions finales .....	26
Notes .....	27
Notes de la rédaction .....	27
Liens .....	27

## **Titre Ier - Dispositions générales**

### **Article 1er**

Le présent statut s'applique aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire de la commune.  
Sous l'autorité du maire, le secrétaire général de la mairie, directeur du personnel, veille à son application.

### **Article 2**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Ont la qualité de fonctionnaire les personnes nommées dans l'un des emplois permanents de la commune et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative.

Le grade est le titre qui confère au fonctionnaire vocation à occuper l'un des emplois permanents réservés aux titulaires dudit grade.

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède la nationalité monégasque.

Toutefois, l'emploi de Receveur Municipal peut être occupé par un fonctionnaire ne possédant pas cette nationalité.

### **Article 3**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les emplois permanents sont prévus à l'organigramme des services communaux. Ils sont répartis entre les catégories ci-après :

- *Catégorie A* : fonctions de direction, de conception ou d'inspection ;
- *Catégorie B* : fonctions d'application ;
- *Catégorie C* : fonctions d'exécution.

Les critères servant à définir ces fonctions sont fixés par une ordonnance souveraine prise après avis de la Commission de la fonction communale instituée par l'article 25<sup>[1]</sup>.

### **Article 3-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les emplois permanents de la Commune sont occupés par des fonctionnaires.

Les emplois permanents de la Commune peuvent cependant être pourvus par des agents contractuels, lorsque aucune personne de nationalité monégasque ne remplit les conditions requises pour les occuper en qualité de fonctionnaire.

### **Article 3-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Des agents contractuels de la Commune peuvent également être recrutés pour remplacer des fonctionnaires qui n'assurent pas momentanément leurs fonctions ou les assurent à temps partiel, ou pour remplacer d'autres agents de la Commune ou encore pour exécuter des missions ou des tâches déterminées.

### **Article 3-3**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les agents contractuels de la Commune sont recrutés et leur contrat peut être renouvelé, dans les conditions déterminées par ordonnance souveraine, sous réserve de la priorité accordée aux personnes de nationalité monégasque.

### **Article 3-4**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la Commune sont fixées par ordonnance souveraine.

### **Article 4**

La nomination dans un emploi et la titularisation dans un grade ne peuvent avoir lieu que dans les conditions prévues au présent statut.

## **Article 5**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Toute nomination ou toute promotion de grade n'ayant pas pour objet de pourvoir régulièrement un emploi vacant est nulle et de nul effet.

## **Article 5-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un autre emploi dans les conditions prévues par l'article 65.

## **Article 6**

Le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration communale dans une situation statutaire et réglementaire.

## **Article 6-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec loyauté, dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à une obligation de neutralité et à un devoir de réserve.

Tout chef de service veille au respect de ces principes et obligations déontologiques dans le ou les services placés sous son autorité, et peut en fonction des risques auxquels ils sont exposés, en préciser les conditions de mise en œuvre en les adaptant aux missions du ou des services. Il en informe le maire.

Tout chef de service dans l'exercice de ses responsabilités et de ses prérogatives, ainsi que tout fonctionnaire pour ce qui le concerne, peut saisir le maire sur l'application des principes et obligations déontologiques prévus par la présente loi à des situations individuelles. Lorsque la situation individuelle considérée présente un risque sérieux d'atteinte auxdits principes et obligations déontologiques, le chef de service ou le fonctionnaire concerné, après en avoir avisé son autorité hiérarchiquement supérieure, doit en saisir le maire.

Les modalités d'application des obligations et principes déontologiques sont fixées par ordonnance souveraine.

## **Article 7**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire veille à prévenir tout conflit d'intérêts apparent ou potentiel dans lequel il pourrait se trouver ou à faire cesser tout conflit d'intérêts réel dans lequel il se trouve.

En conséquence, il est de sa responsabilité, lorsqu'il estime se trouver dans l'une des situations prévues aux alinéas 4 et 5 d'en saisir sans délai l'autorité hiérarchiquement supérieure.

Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et un intérêt privé qui influe ou paraît influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions.

Le conflit d'intérêts est réel lorsque l'intérêt privé du fonctionnaire influe sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Le conflit d'intérêts est apparent ou potentiel lorsque l'intérêt privé du fonctionnaire paraît influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Lorsque le conflit d'intérêts est réel, l'autorité hiérarchiquement supérieure prend toutes mesures nécessaires pour y mettre fin et, le cas échéant, enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque le conflit d'intérêts est apparent ou potentiel, elle prend les mesures nécessaires pour prévenir la survenance d'un conflit d'intérêts réel.

Dans tous les cas, l'autorité hiérarchiquement supérieure peut, pour apprécier le caractère réel, apparent ou potentiel du conflit d'intérêts, saisir le maire à l'effet de déterminer les modalités de gestion de la situation.

Il peut être fait application des alinéas 6 à 8, lorsque l'autorité hiérarchiquement supérieure constate une situation de conflit d'intérêts sans que le fonctionnaire l'en ait préalablement saisie.

Le fonctionnaire qui aurait saisi l'autorité hiérarchiquement supérieure conformément aux dispositions du présent article ne saurait encourir de sanctions disciplinaires, ni faire l'objet, de la part de cette dernière, de mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière.

## **Article 7-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Il est interdit à tout fonctionnaire, quelle que soit sa position, d'avoir, par lui-même ou par personne interposée et sous quelque dénomination que ce soit des intérêts, de nature à compromettre son indépendance, dans une entreprise quelconque soumise au contrôle du service administratif auquel il appartient ou en relation directe avec lui.

La même interdiction subsiste, pendant une période de deux ans, pour le fonctionnaire, visé à l'alinéa précédent, qui serait nommé dans un service n'exerçant plus ce contrôle ou qui aurait cessé d'exercer ses fonctions.

## Article 7-2

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Toute nomination dans un emploi dont la nature des fonctions le justifie est soumise à un contrôle déontologique préalable ayant pour objet de s'assurer de la compatibilité des fonctions envisagées avec les activités antérieures ou les intérêts privés détenus.

Une ordonnance souveraine détermine les modalités d'application du présent article.

## Article 8

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

I. Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Il est interdit à tout fonctionnaire d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou dans un organisme de droit privé ou toute activité libérale sauf dérogation accordée par le maire, dès lors que cette activité est compatible avec le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service et qu'elle n'affecte pas les principes déontologiques prévus par la présente loi.

II. Toute cessation temporaire ou définitive d'un emploi dont la nature des fonctions le justifie est soumise à un contrôle déontologique préalable ayant pour objet de s'assurer de la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des deux années précédant le début de cette activité.

Tout changement d'activité pendant un délai de deux ans à compter de la cessation de fonction est porté par le fonctionnaire intéressé à la connaissance de l'administration communale avant le début de cette nouvelle activité.

En cas de non-respect des conclusions du contrôle déontologique préalable mentionné au deuxième alinéa, le fonctionnaire ayant cessé temporairement ses fonctions peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Une ordonnance souveraine détermine les modalités d'application du présent article.

## Article 9

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui est conférée à cette fin et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

Tout fonctionnaire, quel que soit son grade dans la hiérarchie administrative, est responsable de l'exécution des missions et des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

## Article 10

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Indépendamment des règles instituées par la loi en matière de secret professionnel, tout fonctionnaire est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

L'obligation de discrétion professionnelle interdit au fonctionnaire de communiquer l'un des éléments mentionnés au précédent alinéa à toute personne extérieure ou non à l'administration communale, sauf si cette communication :

- intervient conformément à la réglementation sur l'accès aux documents administratifs ;
- est légalement prévue ;
- est nécessaire pour l'exercice des fonctions du fonctionnaire ou de son destinataire.

En dehors des cas prévus au précédent alinéa, le fonctionnaire ne peut être délié de cette obligation de discrétion qu'avec l'autorisation du maire et, lorsque les pièces ou documents visés à l'alinéa précédent émanent de l'État, après l'autorisation du Ministre d'État.

## **Article 10-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Nonobstant le respect de l'obligation de discrétion professionnelle et, lorsqu'il y est tenu, du secret professionnel, le fonctionnaire ayant connaissance, à raison de l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, de faits, pratiques, agissements ou comportements susceptibles d'être constitutifs d'un crime ou d'un délit a l'obligation de le signaler à l'autorité hiérarchique, ou à l'autorité judiciaire conformément à l'article 61 du Code de procédure pénale.

L'intéressé ne saurait pour ce motif encourir de sanctions disciplinaires, ni faire l'objet, de la part de l'autorité hiérarchique, de mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière.

## **Article 11**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Tout fonctionnaire, quelle que soit sa position, doit s'abstenir, soit pour son propre compte, soit pour le compte de toute autre personne physique ou morale, de toute démarche, activité ou manifestation incompatible avec la discrétion et la réserve qu'impliquent ses fonctions, cette dernière l'oblige à faire preuve de mesure et de retenue dans l'expression de ses opinions, aussi bien durant son service, qu'en dehors de celui-ci.

## **Article 11-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire ne doit ni solliciter, ni accepter de cadeaux, ou tout autre avantage qui pourraient influencer ou paraître influencer sur l'impartialité avec laquelle il doit exercer ses fonctions, ou qui pourraient constituer ou paraître constituer une récompense en rapport avec ses fonctions. Ne sont pas concernés les cadeaux relevant de la courtoisie en usage.

Une ordonnance souveraine détermine les conditions d'application du présent article.

## **Article 12**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 36 sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi.

## **Article 13**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le dossier individuel de chaque fonctionnaire doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative, numérotées et classées sans discontinuité. Une ordonnance souveraine détermine les pièces qui concernent cette situation et les modalités de tenue de dossier, ainsi que leur durée de conservation en fonction de la nature des informations qu'elles contiennent. Ne peut figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales de l'intéressé, ni de données relatives à son orientation sexuelle, à ses mœurs ou à ses origines raciales ou ethniques.

Le fonctionnaire a accès à son dossier individuel, à l'exception des pièces non consultables dans les conditions définies par ordonnance souveraine. Il a le droit d'en obtenir communication avant le prononcé d'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 36.

## **Article 14**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La Commune est tenue de protéger le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de toute nature dont il peut ou a pu être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à raison de celles-ci et de réparer, le cas échéant, le préjudice subi.

La Commune est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire lorsque celui-ci fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Le fonctionnaire victime de l'un des faits visés au premier alinéa peut, lorsqu'ils ont été commis par un fonctionnaire ou un agent contractuel de la Commune, en informer son chef de service. Toutefois, lorsque ce dernier est l'auteur de l'un de ces faits, le fonctionnaire peut en informer directement le maire.

La protection peut être accordée, sur leur demande au conjoint d'un fonctionnaire, à son partenaire d'un contrat de vie commune, à ses enfants et ses ascendants directs, dans le cadre des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs :

- 1°) soit de coups et blessures volontaires non qualifiés homicides et autres crimes et délits volontaires ou d'attentats aux mœurs dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire ;

2°) soit de meurtre, assassinat ou empoisonnement à l'encontre du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

La Commune est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux alinéas précédents, la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées aux alinéas précédents. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Une ordonnance souveraine détermine les conditions et limites de la prise en charge par la Commune au titre de la protection des frais exposés dans le cadre d'instances judiciaires par le fonctionnaire ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au quatrième alinéa.

### **Article 15**

Le fonctionnaire peut former, préalablement aux recours contentieux qui lui sont ouverts par la constitution ou par la loi, un recours gracieux ou hiérarchique à l'encontre des décisions administratives qui sont susceptibles de lui faire grief. Il peut demander qu'il ne soit statué sur ce recours qu'après avis de la commission paritaire compétente ; dans ce cas, cette consultation est obligatoire.

Le recours gracieux ou hiérarchique conserve le délai de recours contentieux, à condition qu'il soit formé dans les deux mois de la notification ou de la publication de la décision administrative et que le recours contentieux soit lui-même formé dans les deux mois du rejet explicite ou implicite du recours gracieux ou hiérarchique.

Le défaut de réponse dans le délai de quatre mois vaut décision de rejet.

### **Article 16**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En application de l'article 28 de la constitution, les fonctionnaires peuvent défendre leurs droits et intérêts par l'action syndicale ; leurs syndicats, régis par la loi, peuvent ester en justice devant toute juridiction et notamment se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le présent statut et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les fonctionnaires peuvent exercer le droit de grève dans les conditions prévues par la loi.

### **Article 17**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Pour l'application du statut, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes, sous réserve des mesures exceptionnellement commandées par la nature des fonctions.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur genre, de leurs opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales, de leur orientation sexuelle, de leur état de santé, de leur handicap, de leur apparence physique ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois des distinctions peuvent être faites en vue de répondre à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et, notamment, afin de tenir compte de la nature des fonctions ou des conditions de leur exercice.

## **Titre II - Recrutement**

### **Article 18**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Nul ne peut être nommé dans l'un des emplois visés à l'article 2 :

- 1°) s'il n'a pas la jouissance de ses droits civils et politiques ;
- 2°) s'il n'est pas de bonne moralité ;
- 3°) s'il n'a pas satisfait aux conditions prévues aux articles 20, 20-1, 20-2 et 21 ;
- 4°) s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour l'exercice de la fonction. À cet effet, l'intéressé devra produire un certificat délivré par une des commissions médicales prévues par l'article 54.

### **Article 19**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires sont nommés par arrêté municipal.

Toutefois, sont nommés par ordonnance souveraine, rendue selon les dispositions de l'article 45 de la Constitution ceux qui remplissent les emplois ci-après :

- secrétaire général de la mairie, directeur du personnel ;
- secrétaire général adjoint de la mairie ;
- receveur municipal ;
- chef d'un service communal.

La nomination du secrétaire général de la mairie, directeur du personnel, intervient sur la proposition du maire. Celle des autres fonctionnaires visés à l'alinéa précédent est prononcée après avis du maire.

Avant d'entrer en fonction, le fonctionnaire doit prêter le serment prévu par l'ordonnance du 30 mars 1865.

## **Article 20**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En vue de favoriser la mobilité interne, après que les dispositions de l'article 20-2 auront été appliquées, les fonctionnaires sont recrutés dans un emploi appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 3, après publication d'un avis de vacance d'emploi, conformément à la loi n° 188 du 18 juillet 1934, modifiée, lequel énumère les caractéristiques principales du poste et indique le mode de recrutement.

Ces recrutements sont ouverts par voie de concours aux candidats remplissant les conditions mentionnées dans l'avis de vacance d'emploi et aux candidats fonctionnaires ou agents en fonction ayant accompli une durée minimale de service public.

Les dispositions de l'article 20-2 mentionnées au premier alinéa peuvent ne pas être directement appliquées lorsque l'emploi à pourvoir implique la maîtrise d'une expertise technique relevant de la liste des spécialités fixée par arrêté municipal visée au premier alinéa de l'article 28-2.

Une ordonnance souveraine détermine les modalités d'application du présent article.

### **Article 20-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le candidat retenu, de nationalité monégasque, est recruté en qualité de fonctionnaire dans le cadre des dispositions de la présente loi.

Le candidat retenu, d'une autre nationalité, est recruté, conformément aux dispositions de l'article 3-1, en qualité d'agent contractuel de la Commune, sous réserve de l'application de l'article 2.

### **Article 20-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En vue de favoriser la mobilité et la promotion internes, les fonctionnaires ayant acquis, dans leur catégorie, une ancienneté de service suffisante ou ceux disposant d'une expérience suffisante dans le domaine ou l'exercice de la fonction peuvent, s'ils remplissent les conditions d'aptitude nécessaires, être nommés à un emploi, de même catégorie ou de catégorie supérieure, soit à la suite d'une évaluation professionnelle, soit au choix après avis de la commission paritaire compétente instituée par l'article 26, le cas échéant, sur justification d'une formation professionnelle.

### **Article 20-3**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'organisation générale des concours et des évaluations professionnelles ainsi que les conditions d'application des dispositions des articles 20, 20-1 et 20-2 sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

## **Article 21**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Des jurys de concours classent par ordre de mérite les candidats ayant concouru.

Le classement personnel du candidat ainsi que ses résultats sont mis à la disposition de l'intéressé par le secrétaire général de la mairie, directeur du personnel.

Les nominations doivent intervenir dans l'ordre de classement arrêté par le jury sous réserve des dispositions de la loi n° 188 du 18 juillet 1934.

La nomination, lorsqu'elle intervient, est prononcée à titre de stagiaire par arrêté municipal.

Toutefois, l'obligation de stage n'est pas applicable aux agents qui ont accompli une année au moins au service de l'administration communale dans un emploi de la même catégorie à la satisfaction de leurs chefs hiérarchiques.

## Article 22

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La durée du stage est fixée par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

Les stagiaires sont, pendant toute la durée du stage, régis par le présent statut ; toutefois, les dispositions relatives aux avancements, aux positions de détachement et de disponibilité ainsi que celles concernant les mutations ne leur sont pas applicables et ils ne peuvent faire l'objet que des sanctions disciplinaires visées au premier alinéa, chiffres 1° et 2°, et second alinéa de l'article 36 ; les stagiaires peuvent cependant bénéficier de la disponibilité parentale prévue au second alinéa de l'article 61 ; en ce cas, le stage est suspendu pendant toute la période de disponibilité.

Les stagiaires qui ne rempliront pas de façon satisfaisante les conditions d'exercice de leur fonction seront, avec un préavis d'un mois, licenciés sans indemnité à l'expiration de la durée du stage. Cependant, en cas d'insuffisance professionnelle, le licenciement pourra intervenir dès la fin d'une période minimale de trois mois de stage.

## Article 23

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Nul ne peut être titularisé dans un grade avant d'avoir atteint la majorité civile visée à l'article 410-1° du Code civil. Sous cette réserve, la titularisation prend effet du jour de la nomination à titre de stagiaire ; une ordonnance souveraine ou un arrêté municipal porte nomination à l'emploi et titularisation dans le grade.

## Article 24

La nomination de fonctionnaires de l'État, détachés auprès de l'administration communale en accord avec le maire ou à sa demande, n'est pas soumise aux dispositions des articles 20 à 23.

N'est pas non plus soumise à ces dispositions, la nomination de fonctionnaires détachés d'une autre administration en vertu des conventions internationales qui, par ordonnance souveraine, sont mis à la disposition de l'administration communale dans les conditions visées à l'alinéa précédent.

## Titre III - Commission de la fonction communale commissions paritaires

### Notes

[2]

## Article 25

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Il est institué une commission de la fonction communale qui, placée sous la présidence du maire ou de son suppléant, comprend des conseillers communaux, des représentants de l'administration communale et des divers syndicats de fonctionnaires et associations dont l'objet social est la défense des intérêts professionnels des fonctionnaires, régulièrement constituées et rendues publiques conformément à la loi n° 1.355 du 23 décembre 2008, modifiée ; elle peut être divisée en sections.

La suppléance du maire est assurée dans les conditions prévues par la loi sur l'organisation communale.

Sans préjudice des dispositions du présent statut, la commission est saisie par le maire de toutes les questions de caractère général intéressant l'organisation des services communaux. Elle est saisie aux mêmes fins par le maire à la demande des représentants syndicaux.

Elle est également consultée, dans les mêmes conditions, sur des questions d'ordre individuel dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 34 et à l'article 42 .

La commission émet des avis motivés et, lorsqu'elle est consultée, en application des dispositions de l'alinéa qui précède, des recommandations motivées.

Sa composition et son fonctionnement sont fixés par une ordonnance souveraine prise après avis du Conseil d'État.

## Article 26

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Il est institué, pour chacune des catégories mentionnées à l'article 3, une commission paritaire qui comprend un nombre égal de représentants de l'administration communale et de représentants élus des fonctionnaires communaux.

Chaque commission paritaire, compétente en raison de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire intéressé, est obligatoirement saisie des questions d'ordre individuel résultant de l'application des articles 8, 15, 20-2, 31-1, 33, 56, 61, 64, 67 et 70.

La composition et les conditions de fonctionnement des commissions paritaires ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées par arrêté municipal pris après avis de la commission de la fonction communale.

Les membres des commissions paritaires sont nommés par arrêté municipal.

## **Titre IV - Rémunération - avantages sociaux**

### **Article 27<sup>[3]</sup>**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les différents grades ou emplois de l'administration communale sont classés hiérarchiquement dans les échelles indiciaires de traitements. Ces échelles, qui pour chaque grade, comportent un nombre de classes ou d'échelons déterminés, accompagnées de leurs indices majorés extrêmes, sont établies par une ordonnance souveraine prise après l'avis de la commission de la fonction communale et la consultation du conseil communal prévue par la loi sur l'organisation communale.

Le traitement indiciaire de base est fixé par arrêté ministériel.

### **Article 28**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comportant un traitement auquel s'ajoutent des primes et indemnités diverses.

Le traitement correspondant au grade du fonctionnaire et à la classe ou à l'échelon auxquels il est parvenu ou, exceptionnellement, à l'emploi dans lequel il a été nommé.

Le traitement du stagiaire est celui correspondant à la classe ou à l'échelon qui lui est attribué dans l'échelle indiciaire afférente à l'emploi qu'il occupe.

À défaut, l'intéressé est placé d'office dans la classe ou à l'échelon du début de l'échelle indiciaire afférente à cet emploi.

### **Article 28-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires bénéficient d'une indemnité de vacances et d'une indemnité de fin d'année.

L'indemnité de vacances, dont le montant correspond à 40 % de la moyenne des rémunérations mensuelles perçues entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin de l'année en cours, fait l'objet d'un versement au mois de juin.

L'indemnité de fin d'année, dont le montant correspond à 70 % de la moyenne des rémunérations mensuelles perçues entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre de l'année en cours, fait l'objet d'un versement au mois de décembre.

L'ouverture des droits pour chacune de ces deux indemnités est conditionnée par une obligation minimale de service effectif de trente jours au cours de la période de référence.

Sont exclus du bénéfice de ces indemnités, les fonctionnaires dont la révocation a été prononcée pour faute, ainsi que ceux qui ont été radiés des effectifs de l'administration communale consécutivement à une mesure de refoulement ou d'expulsion du territoire monégasque ou à une décision de justice prononçant à leur encontre une interdiction d'exercer des fonctions ou d'occuper des emplois publics.

### **Article 28-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire dont l'expertise technique relève de la liste des spécialités fixée par arrêté municipal et qui justifie d'une ancienneté minimale de service de dix années dans un emploi permanent qu'il occupe bénéficie, en complément de son traitement, d'une indemnité correspondant à une classe ou à un échelon de l'échelle indiciaire afférente audit emploi, après avis motivé du chef de service fondé sur l'ensemble des appréciations motivées prévues à l'article 31-1 qui ont été réalisées depuis l'affectation du fonctionnaire à cet emploi.

Cette indemnité est portée, après avis motivé du chef de service établie dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, à deux classes ou échelons de l'échelle indiciaire afférente à cet emploi lorsque ce dernier justifie d'une ancienneté minimale de service de vingt années dans ledit emploi.

L'indemnité prévue par le présent article ne peut être conservée par le fonctionnaire qui a été nommé dans un autre emploi permanent.

## **Article 29<sup>[4]</sup>**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires ont droit ou ouvrent droit au profit de leurs ayants cause :

- 1°) à des prestations familiales et à des avantages sociaux ;
- 2°) à des prestations médicales, pharmaceutiques et chirurgicales ;
- 3°) à une allocation d'assistance-décès ;
- 4°) à une pension de retraite, conformément à la législation en vigueur.

Ces prestations, allocations et pensions sont attribuées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'État.

Le droit aux prestations prévues aux chiffres 1°) et 2°) ci-dessus est maintenu aux fonctionnaires domiciliés à Monaco après leur mise à la retraite à la condition qu'ils n'exercent aucune activité lucrative.

Le droit à ces prestations est également maintenu aux fonctionnaires qui bénéficient d'une disponibilité parentale prévue au deuxième alinéa de l'article 61 ou d'une disponibilité d'office en application de l'article 50.

## **Article 30**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires doivent se soumettre à des visites ou examens médicaux auprès d'un praticien de la médecine préventive du travail dans les conditions qui sont fixées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

## **Titre IV bis - Du temps de travail**

*Titre créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Section I - De la durée de travail effectif**

#### **Article 30-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La durée de travail effectif des fonctionnaires visés au premier alinéa de l'article premier exerçant leur activité à temps plein est de trente-sept heures et demie par semaine.

Lorsque la nature et l'organisation du service, le contenu des missions ou les sujétions auxquelles sont soumis certains agents l'exigent, la durée fixée au premier alinéa peut faire l'objet d'adaptations spécifiques, notamment au titre d'un régime d'équivalence, dans des conditions fixées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

#### **Article 30-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La durée de travail effectif s'entend comme le temps de travail pendant lequel le fonctionnaire est à la disposition de l'administration communale et doit se conformer aux directives qui lui sont adressées par ses supérieurs hiérarchiques sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

#### **Article 30-3**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La période de repos des fonctionnaires entre deux journées de travail successives ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

Des dérogations peuvent être apportées :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

## **Section II - Des heures supplémentaires**

### **Article 30-4**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'administration communale peut organiser le travail des fonctionnaires, selon les nécessités du service, en établissant un horaire mobile délimité en plages horaires de travail effectif.

Lorsqu'il relève du dispositif de l'horaire mobile visé au précédent alinéa, le fonctionnaire, qui, durant une période d'un mois, a effectué au moins 3 heures 45 de travail au-delà de la durée prévue par le premier alinéa de l'article 30-1, bénéficie, en fonction des nécessités du service, d'une compensation sous forme de repos compensateur d'une durée égale à 3 heures 45. La durée de ce repos compensateur est portée, en fonction des nécessités du service, à 7 heures 30 lorsque le fonctionnaire a, durant la même période, effectué au moins 7 heures 30 de travail au-delà de la durée prévue au premier alinéa de l'article 30-1 précité.

Les conditions et modalités d'application du présent article sont déterminées par arrêté municipal, pris après avis de la commission de la fonction communale.

## **Section III - De l'astreinte**

### **Article 30-5**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Une période d'astreinte s'entend de celle durant laquelle le fonctionnaire, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'administration communale, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail pour celle-ci à sa demande, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ouvrant droit à compensation sous forme de repos compensateur.

Les modalités d'octroi et de calcul du repos compensateur prévu à l'alinéa précédent sont déterminées par arrêté municipal pris après avis de la commission de la fonction communale.

Le temps de travail effectif n'est pas pris en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire visée à l'article 30-1.

### **Article 30-6**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'administration communale peut mettre en place des périodes d'astreinte uniquement lorsque celles-ci sont nécessaires à la continuité du service public, à la préservation de l'ordre public ou pour répondre à des situations d'urgence ou qui revêtent une ou plusieurs des caractéristiques de la force majeure.

## **Titre V - Carrière**

*Intitulé remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Section I - La formation professionnelle**

*Division créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

#### **Article 31**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Pour lui permettre d'exercer les fonctions qui lui sont confiées dans les meilleures conditions d'efficacité, ou favoriser sa mobilité, le fonctionnaire a le droit de suivre à Monaco ou à l'étranger toute formation professionnelle, y compris qualifiante, tout au long de sa carrière.

Le fonctionnaire peut être en outre tenu de suivre une formation, en fonction des nécessités du service ou dans l'intérêt de l'administration.

Une ordonnance souveraine, prise après avis de la commission de la fonction communale, détermine les conditions d'organisation de la formation professionnelle.

### **Section II - L'évaluation de l'activité professionnelle**

*Section créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 31-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Chaque année une appréciation motivée doit être portée par les supérieurs hiérarchiques sur les fonctionnaires placés sous leur autorité.

À cet effet, une procédure d'évaluation est organisée annuellement. Elle comporte un entretien individuel d'évaluation qui donne lieu à une fiche d'entretien, établie conjointement, communiquée au fonctionnaire qui peut la compléter par des observations.

Dans tous les cas, la fiche d'entretien est versée au dossier du fonctionnaire.

Une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale détermine les critères d'appréciation des mérites des fonctionnaires et les modalités de déroulement de l'entretien d'évaluation.

## **Section III - L'avancement**

*Section créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 32**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'avancement des fonctionnaires comporte l'avancement de classe ou d'échelon et l'avancement de grade.

### **Article 33**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'avancement de classe ou d'échelon s'effectue de façon continue en fonction de l'ancienneté. Toutefois, l'appréciation motivée prévue à l'article 31-1 peut avoir pour effet de réduire l'ancienneté requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur, dans la limite de deux classes ou de deux échelons. Dans ce dernier cas, la décision d'avancement intervient en accord avec le Ministre d'État.

Au vu de l'appréciation motivée susmentionnée, des majorations de trois à six mois de la durée de service requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur peuvent être appliquées, après avis de la commission paritaire compétente, aux fonctionnaires dont l'activité professionnelle révèle une insuffisance de résultats, d'implication ou de travail.

Les durées d'ancienneté sont fixées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

Les commissions paritaires compétentes peuvent avoir communication de l'appréciation motivée prévue par l'article 31-1 dans les conditions fixées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

### **Article 34**

L'avancement de grade s'effectue au choix à l'intérieur de chacune des catégories d'emplois mentionnées à l'article 3 ; la commission paritaire compétente doit au préalable être consultée. La décision intervient en accord avec le Ministre d'État.

Lorsque, pendant deux années, l'autorité compétente se sera abstenue de donner suite à des propositions qui avaient fait l'objet d'avis favorable de la commission paritaire concernée, celle-ci pourra demander, sur requête des fonctionnaires intéressés, que la commission de la fonction communale soit saisie.

### **Article 35**

Le fonctionnaire accédant à un grade supérieur reçoit le traitement et les indemnités afférents à la classe ou à l'échelon qui lui est attribué par la décision de promotion dans l'échelle indiciaire du nouveau grade.

À défaut, l'intéressé est placé d'office dans la classe ou à l'échelon de l'échelle indiciaire afférente au nouveau grade dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui de son ancienne classe ou de son ancien échelon ; en ce cas, la durée maximale des services requis pour l'avancement de classe ou d'échelon est réduite de moitié.

## **Titre VI - Discipline**

### **Article 36**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les sanctions disciplinaires sont :

- 1° l'avertissement ;
- 2° le blâme ;
- 3° l'abaissement de classe ou d'échelon ;
- 4° la rétrogradation ;
- 5° l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois mois à un an ;
- 6° la mise à la retraite d'office ;
- 7° la révocation.

Toute sanction disciplinaire est inscrite au dossier visé à l'article 13.

Une exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois mois au plus peut, en outre, être prononcée à titre de sanction principale ou complémentaire.

### **Article 37**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'avertissement et le blâme sont donnés par le secrétaire général de la mairie, directeur du personnel, sur proposition du chef de service dont relève le fonctionnaire intéressé, après que ce dernier aura été entendu en ses explications ou, à défaut, dûment mis en mesure de les fournir.

L'exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois mois au plus, l'abaissement de classe ou d'échelon et la rétrogradation, lorsque ces mesures n'impliquent pas une modification du titre de nomination, sont prises par décision du maire après consultation du conseil de discipline prévu à l'article 40 et avis du conseil communal réuni en commission plénière.

Les autres sanctions sont prononcées par ordonnance souveraine ou arrêté municipal, selon le titre de nomination du fonctionnaire concerné, sur proposition du conseil de discipline et après avis du conseil communal réuni dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La consultation du conseil de discipline n'est pas exigée en cas de condamnation à une peine afflictive ou infamante.

### **Article 38**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, le fonctionnaire intéressé peut, avant la consultation du conseil de discipline, être immédiatement suspendu par décision du maire.

La décision prononçant la suspension doit, soit préciser que le fonctionnaire conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de son traitement, soit déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, laquelle ne peut être supérieure à la moitié du traitement.

L'administration communale dispose d'un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet pour régler définitivement la situation du fonctionnaire suspendu ; lorsqu'aucune décision réglant cette situation n'est intervenue à l'échéance de ces quatre mois, l'intéressé, qui demeure suspendu, reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, et a droit en outre au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Le même droit est ouvert au fonctionnaire qui n'a subi aucune sanction disciplinaire ou n'a été l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme.

Lorsque le fonctionnaire est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

### **Article 39**

Les exclusions temporaires de fonction visées à l'article 36 ainsi que la mesure de suspension prévue à l'article précédent n'emportent pas la suspension des prestations, avantages sociaux, allocation ou pension mentionnés à l'article 29.

### **Article 40**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le conseil de discipline comprend six membres :

- un adjoint autre que celui dont dépend le service dans lequel se trouve placé le comparant, président, désigné par le maire ;
- deux conseillers communaux élus au scrutin secret en commission plénière du conseil communal ;
- trois fonctionnaires désignés par leurs représentants au sein de la commission paritaire compétente.

Les membres ainsi nommés doivent présenter toutes garanties d'indépendance et d'impartialité.

Le maire désigne, en outre, un rapporteur qui, s'il n'est pas membre du conseil de discipline, n'assiste pas au délibéré.

En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

#### **Article 41**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La procédure devant le conseil de discipline est contradictoire.

La comparution devant le conseil de discipline est ordonnée par un arrêté municipal qui nomme les membres appelés à en faire partie et fixe la date de comparution de l'intéressé.

Le fonctionnaire déféré au conseil de discipline est mis en demeure, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de prendre connaissance de son dossier et de toutes les pièces relatives à l'affaire.

Notification concomitante lui est faite, dans la même forme, de l'arrêté municipal visé au deuxième alinéa ci-dessus ; il lui est accordé un délai de trente jours calendaires pour présenter sa défense et désigner, le cas échéant, son défenseur, lequel pourra l'assister le jour de la comparution.

Le fonctionnaire a le droit de citer des témoins. Ce droit appartient également à l'administration communale.

L'avis motivé du conseil de discipline est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal.

#### **Article 42**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire, mais qui n'a pas été exclu des cadres, peut, après trois années, s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et cinq années s'il s'agit d'une autre sanction, introduire par la voie hiérarchique, une demande adressée au maire tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Il ne peut être fait droit à sa demande que si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet.

Le maire statue après avis de la commission de la fonction communale et du chef de service de l'intéressé.

Lorsqu'il n'a pas été fait droit à la demande du fonctionnaire, ce dernier peut saisir à nouveau le maire à l'expiration d'un délai de trois ans à compter, selon le cas, de :

- la décision de refus du maire statuant, soit en première demande, soit à la suite d'un recours gracieux ; ou
- la décision rendue suite à l'exercice d'un recours contentieux.

### **Titre VII - Position**

#### **Article 43**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- 1° l'activité ;
- 2° le détachement ;
- 3° la disponibilité ;
- 4° la mise à disposition.

#### **Section I - Activité et congés**

*A remplacé par la présente section à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

#### **Article 44**

*Remplacé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce, à temps complet ou à temps partiel, les fonctions de l'un des emplois correspondants à ce grade.

## **Article 45**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée minimum de vingtsept jours ouvrés pour une année de service accompli à temps plein.

Toutefois, l'exercice de ce droit ne doit pas perturber le bon fonctionnement du service.

Les conditions dans lesquelles des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent, en outre, être accordées sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale. Ces absences ne seront pas imputées sur le congé annuel.

### **Article 45-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Lorsque plusieurs fonctionnaires, au sein d'un même service, souhaitent exercer simultanément leur droit à congé, le chef de service leur accorde les congés en fonction de critères déterminés par ordonnance souveraine et en veillant, en tout état de cause, au bon fonctionnement du service.

### **Article 45-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022 ; remplacé par la loi n° 1.547 du 22 juin 2023*

Un fonctionnaire peut, sur sa demande et en accord avec le Secrétaire Général de la Mairie, Directeur du personnel, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, renoncer définitivement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre fonctionnaire ou agent contractuel de la Commune, préalablement identifié, soit :

- qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- en cas de décès : de son enfant de moins de vingt-cinq ans ; de son conjoint ; de son partenaire d'un contrat de vie commune ; ou de l'enfant de moins de vingt-cinq ans, dudit conjoint ou dudit partenaire, vivant sous le même toit que le bénéficiaire ;
- qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine.

### **Article 45-3**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Sont reportés de plein droit les jours non pris du congé annuel pour cause de congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption dans l'année qui suit celle de leur obtention par le fonctionnaire.

Peuvent être reportés les jours non pris du congé annuel dans l'année qui suit celle de leur obtention par le fonctionnaire sur autorisation du chef de service, lorsque celui-ci constate que le fonctionnaire n'a pas été en mesure d'exercer son droit à congé en raison d'une charge exceptionnelle de travail, dans des conditions définies par ordonnance souveraine.

À l'expiration de la période de report mentionnée ciavant, les congés qui demeureraient non consommés sont définitivement perdus. Toutefois, à titre exceptionnel, lorsque la nature et l'organisation du service, le contenu des missions ou les sujétions auxquelles sont soumis les fonctionnaires le justifient, des dérogations peuvent être prévues par le chef de service.

### **Article 45-4**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire qui lors de la cessation de ses fonctions dispose de jours de congés non pris pour l'une des causes visées à l'article 45-3, peut solliciter auprès du maire, le versement d'une indemnité forfaitaire dans l'année qui suit celle de l'obtention desdits congés non pris.

Le montant et les conditions de versement de cette indemnité forfaitaire sont déterminés par arrêté municipal.

## **Article 46**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire empêché de remplir ses fonctions en raison d'une maladie doit, sans délai, en informer ou en faire informer, son chef de service, selon les modalités définies par ordonnance souveraine.

Lorsqu'il est mis dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions par suite de maladie dûment constatée, le fonctionnaire est de droit en congé de maladie.

Sur proposition motivée de la commission médicale compétente visée à l'article 54 ou du médecin-conseil de l'administration, il peut toutefois être mis fin au congé de maladie à tout moment. La décision est prise par le maire.

#### **Article 46-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire bénéficie, durant l'année qui suit le début de son congé, du maintien de son traitement pendant une durée continue ou fractionnée maximale de trois mois ; au-delà de cette période de trois mois, le traitement est réduit de moitié.

Le congé ne peut excéder six mois.

Si, à l'expiration du congé de six mois, l'intéressé n'est pas en mesure de reprendre l'exercice de ses fonctions il peut, sur proposition du médecin-conseil de l'administration, être maintenu en congé, sans toutefois que la durée de ce nouveau congé, pendant lequel il continuera à recevoir un traitement réduit de moitié, puisse excéder un an.

#### **Article 47**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire qui, ayant épuisé la totalité de ses droits à congé de maladie prévus à l'article 46-1, n'est pas en mesure de reprendre l'exercice de ses fonctions peut, sur proposition de la commission médicale compétente visée à l'article 54, être maintenu en congé de maladie, sans toutefois que la durée de ce nouveau congé, pendant lequel il continuera à recevoir un traitement réduit de moitié, puisse excéder deux ans.

#### **Article 48<sup>[5]</sup>**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Lorsqu'il est atteint d'une affection, dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qui figure sur une liste établie par arrêté ministériel, le fonctionnaire a droit à un congé de longue maladie d'une durée continue ou fractionnée maximale de trois ans. Il conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; ce traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

La décision est prise par le maire sur proposition de la commission médicale compétente visée à l'article 54.

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an.

#### **Article 49**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant d'un groupe de pathologies défini par arrêté ministériel a droit à un congé de maladie de longue durée, qui ne peut excéder une durée continue ou fractionnée maximale de cinq ans. Ce congé lui est accordé par périodes maximales d'une année.

L'intéressé conserve pendant une durée de trois années l'intégralité de son traitement, lequel est ensuite réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

La décision est prise par le maire sur proposition de la commission médicale compétente visée à l'article 54.

#### **Article 49-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Au terme de six mois consécutifs d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de maladie de longue durée ou d'un congé accordé en application de l'article 51, le fonctionnaire peut, sur proposition de la commission médicale compétente visée à l'article 54, être autorisé, pour raison thérapeutique, à accomplir ses fonctions à temps partiel. L'autorisation est accordée, pour chaque affection, pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois par la commission médicale compétente susmentionnée.

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement.

#### **Article 50**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Après l'épuisement de la totalité de ses droits à congés accordés en application des articles 46-1, 47, 48 et 49 ou si, sur proposition de la commission médicale compétente, il est mis fin à ces congés, le fonctionnaire reconnu incapable d'exercer de façon permanente ses fonctions est, dans l'attente de l'examen de sa situation :

- soit placé en disponibilité d'office, s'il a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie ;
- soit maintenu en congé de maladie, s'il n'a pas épuisé ces droits.

La décision est prise par le maire pour une période maximale de six mois.

La commission de reclassement, dont les conditions d'organisation et de fonctionnement sont fixées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale, examine, immédiatement saisie dans les formes prévues à l'article 25 et dans le délai fixé à l'alinéa précédent, les possibilités de reclassement du fonctionnaire.

## **Article 50-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La commission prévue à l'article précédent peut proposer au fonctionnaire inapte à occuper de façon permanente ses fonctions, les mesures de reclassement suivantes :

- la reprise de ses fonctions sous réserve de l'aménagement de ses conditions de travail ;
- une mutation dans un emploi que son état de santé lui permettra de remplir ; lorsque cette mutation aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon ou une classe doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son emploi d'origine, l'intéressé conserve son indice d'origine jusqu'au jour où il bénéficie, dans son nouvel emploi, d'un indice au moins égal ;
- le suivi d'une formation adaptée à l'emploi pour lequel il est envisagé de l'affecter ; dans ce cas, l'intéressé bénéficie, dans les conditions définies par ordonnance souveraine, d'une période de préparation au reclassement, avec maintien intégral de son traitement, d'une durée d'un an, laquelle est considérée comme une période de service effectif.

La décision est prise, dans tous les cas, par le maire.

Lorsqu'il ne peut être proposé aucune mesure de reclassement au fonctionnaire ou si le fonctionnaire refuse le reclassement proposé, l'intéressé est admis à la retraite pour invalidité.

## **Article 51**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

I. Le fonctionnaire victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, notamment lors du trajet, est, de droit, en congé. Il en est de même en cas de maladie contractée ou aggravée dans ces conditions.

Outre le remboursement intégral des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, il conserve son traitement pendant son congé.

Lorsqu'il est mis fin au congé sur proposition de la commission médicale compétente, et lorsque celle-ci constate l'inaptitude physique permanente du fonctionnaire à occuper son emploi, il est proposé à l'intéressé l'une des mesures de reclassement prononcées selon les formes et conditions prévues aux articles 50 et 50-1.

Lorsqu'il ne peut être proposé aucune mesure de reclassement ou si le fonctionnaire refuse le reclassement proposé, l'intéressé est admis à la retraite pour invalidité.

II. Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une incapacité permanente résultant d'un accident survenu soit dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions soit en cas de maladie professionnelle contractée ou aggravée dans ces conditions, la commission médicale des congés de maladie et des invalidités peut proposer de lui allouer une rente dont le montant est fonction du taux d'incapacité et qui est calculée et indexée comme en matière d'accidents du travail. Cette rente est cumulable, le cas échéant, avec un traitement d'activité. Elle peut être remplacée, en totalité ou en partie, par un capital calculé selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues par la législation relative à la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail. La décision est prise, dans tous les cas, par le maire.

## **Article 52**

Dans tous les cas de congé de maladie prévus aux articles 46, 47, 48 et 49, avec ou sans réduction de traitement, l'intéressé conserve son droit aux prestations familiales, médicales, pharmaceutiques ou chirurgicales ainsi qu'aux avantages sociaux dont il bénéficie en raison de sa situation de famille.

Les temps passés en congé de maladie sont pris en compte pour l'avancement et le calcul de la pension de retraite.

## Article 53

*Remplacé par la loi n° 1.311 du 29 mai 2006<sup>[6]</sup> ; modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire de sexe féminin a droit à un congé de maternité dont la durée, fixée par arrêté municipal, ne peut être inférieure à dix-huit semaines.

À l'occasion de la naissance de son enfant, le père fonctionnaire a droit à un congé de paternité dans les conditions déterminées par ordonnance souveraine. La durée de ce congé ne peut être inférieure à vingt-tun jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple, ou à vingt-huit jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge.

En cas de décès de la mère au cours de la période de congé postnatal visé au premier alinéa, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé d'une durée de quatre semaines ou, si sa durée est plus longue, du droit au congé postnatal de la mère restant à courir.

Durant les périodes de congé de maternité et de congé de paternité visées aux trois alinéas précédents, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement.

### Article 53-1

*Créé par la loi n° 1.311 du 29 mai 2006<sup>[6]</sup> ; modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires autorisés, en application des articles 240 à 297 du Code civil, à accueillir un ou plusieurs enfant à titre d'adoption, ont droit à un congé d'adoption, dans les conditions prévues pour les fonctionnaires de l'État.

La durée du congé d'adoption est pour chacun des fonctionnaires visés au précédent alinéa de huit semaines, en cas d'adoption d'un seul enfant ou de dix semaines en cas d'adoptions multiples ou si le foyer a déjà des enfants à charge.

Lorsque, au sein du couple d'adoptants, l'un des parents relève, au titre de son activité professionnelle, d'un statut ou d'un régime distinct du présent statut et ouvrant également droit au bénéfice d'un congé d'adoption indemnisé, la durée du congé d'adoption dont bénéficie le parent fonctionnaire de la Commune ne saurait être réduite de la durée du congé pris le cas échéant par l'autre parent, en vertu des dispositions du statut ou du régime qui lui est applicable.

Durant la période du congé d'adoption, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement.

### Article 53-2

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Tout fonctionnaire justifiant d'une ancienneté minimale de deux années dans l'administration qui, vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le fonctionnaire, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine peut bénéficier d'un congé de soutien familial.

La durée de ce congé est de trois mois renouvelables sans pouvoir excéder une année.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement durant les trois premiers mois du congé de soutien familial. Il est réduit de moitié pour les mois qui suivent.

Toutefois, lorsque le proche auquel le fonctionnaire apporte une aide quotidienne est son conjoint ou son partenaire d'un contrat de vie commune ou l'un de ses enfants dont il a la charge, la durée de ce congé ne peut excéder vingt-quatre mois.

Dans ce cas, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement durant les six premiers mois du congé de soutien familial. Il est réduit de moitié pour les mois qui suivent.

Le fonctionnaire conserve son droit aux prestations familiales, médicales, pharmaceutiques ou chirurgicales ainsi qu'aux avantages sociaux dont il bénéficie au titre de sa situation de famille.

La durée de ce congé est prise en compte pour l'avancement et le calcul de la pension de retraite.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine.

## Article 54

Les conditions d'application du régime des congés de maladie et les règles d'organisation et de fonctionnement des commissions médicales compétentes en la matière seront déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale ; cette ordonnance fixe également les conditions dans lesquelles les avis du médecin-conseil seront, en cas de contestation, soumis à ces commissions.

## Section II - Détachement

*B remplacé par la présente section à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

## **Article 55**

*Remplacé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de l'administration communale, continue à bénéficier des droits et avantages résultant du présent statut, à l'exception du travail à temps partiel. En cas de détachement, le travail à temps partiel ne peut être autorisé, le cas échéant, que conformément aux règles appliquées par la personne publique ou privée auprès de laquelle le fonctionnaire est détaché.

## **Article 56**

Le détachement peut avoir lieu dans tous les emplois dont les titulaires relèvent du champ d'application de la législation sur les pensions de retraite des fonctionnaires et, exceptionnellement, pour un but d'intérêt général, dans tous les autres emplois ou fonctions. Le détachement est toujours révocable.

Il est prononcé soit à la demande du fonctionnaire, soit d'office par arrêté municipal. Lorsque le détachement est prononcé d'office, la commission paritaire compétente est consultée et l'intéressé a droit au maintien d'un traitement égal à celui afférent à son grade et à sa classe ou à son échelon.

## **Article 57**

En cas de détachement dans un emploi ou une fonction dont les titulaires ne relèvent pas du champ d'application de la législation sur les pensions de retraite des fonctionnaires, l'intéressé doit verser la cotisation prévue par les dispositions en vigueur pour la constitution du droit à pension ; cette cotisation est calculée sur le traitement d'activité afférent à son grade et à sa classe ou à son échelon dans le service dont il est détaché.

La personne privée auprès de laquelle le fonctionnaire est détaché est redevable à la commune des cotisations dont elle serait tenue s'il s'agissait d'un salarié du régime général.

## **Article 57-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire détaché est soumis à l'ensemble des règles régissant l'emploi ou la fonction qu'il occupe par l'effet de son détachement.

L'appréciation motivée visée à l'article 31-1 est portée par le chef de service dont il dépend dans l'emploi ou la fonction où il est détaché. Cette appréciation est communiquée à l'administration communale et inscrite dans son dossier individuel.

## **Article 58**

À l'expiration du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'administration communale à la première vacance se produisant dans son grade. Il est affecté dans un emploi correspondant audit grade ; toutefois, il a priorité pour être affecté à l'emploi qu'il occupait antérieurement à son détachement.

S'il refuse l'emploi qui lui est assigné, il est placé en disponibilité jusqu'à ce qu'une nouvelle vacance soit ouverte dans son grade.

## **Article 59**

Les conditions et la durée du détachement sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

## **Section III - Disponibilité**

*C remplacé par la présente section à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

## **Article 60**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de l'administration communale, cesse de bénéficier des droits et avantages résultant du présent statut, hormis ceux prévus à l'article 29 et maintenus aux fonctionnaires au titre de la disponibilité parentale ou de la disponibilité d'office prononcée dans l'attente d'un reclassement.

## **Article 61**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé, soit d'office comme prévu aux articles 50 et 58 ; dans le premier cas, la commission paritaire compétente est consultée.

Le fonctionnaire bénéficie, en outre, d'une disponibilité parentale pour élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave. Celle-ci est accordée de plein droit au fonctionnaire sur sa demande.

### **Article 62**

*Remplacé à compter du 27 juin 2020 par la loi n° 1.481 du 17 décembre 2019*

La disponibilité sur demande du fonctionnaire peut être prononcée pour maladie grave ou accident du conjoint, du partenaire d'un contrat de vie commune ou d'un enfant, pour études ou recherches présentant un intérêt général ou pour convenances personnelles.

### **Article 63**

Les conditions de la mise en disponibilité, sa durée ainsi que les modalités de la réintégration à l'expiration de la période de disponibilité sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

La disponibilité ne fait pas échec aux dispositions relatives à la discipline. Elle est révoquée lorsque les conditions dans lesquelles elle a été prononcée cessent d'être remplies.

### **Article 64**

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration refuse l'emploi qui lui est assigné, peut être licencié ou mis à la retraite d'office après avis de la commission paritaire compétente.

## **Section IV - Mise à disposition**

*Section créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 64 bis**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La mise à disposition est la position du fonctionnaire qui cesse d'occuper son emploi et qui continue de percevoir la rémunération y afférente mais exerce temporairement ses fonctions, dans un but d'intérêt général, hors de l'administration communale, dans un organisme de droit public ou privé.

### **Article 64 ter**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

La mise à disposition du fonctionnaire ne peut avoir lieu qu'avec son accord et pour une durée déterminée éventuellement renouvelable.

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

La mise à disposition peut donner lieu, à la demande de l'administration communale, au remboursement par l'organisme d'accueil de tout ou partie de la rémunération du fonctionnaire.

Les conditions et la durée de la mise à disposition sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction communale.

## **Titre VII bis - Exercice des fonctions à temps partiel**

*Division créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 64-1<sup>[7]</sup>**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006 ; modifié à compter du 27 juin 2020 par la loi n° 1.481 du 17 décembre 2019 ; modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire en activité peut, pour convenance personnelle, sur sa demande et pour une période déterminée, être autorisé par le Maire à accomplir des fonctions à temps partiel. Cette autorisation est donnée sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

L'autorisation est accordée, après avis de la commission médicale compétente visée à l'article 54, si la demande est présentée par un fonctionnaire atteint d'une affection ouvrant droit au congé de longue maladie ou de maladie de longue durée.

L'autorisation est accordée de plein droit si la demande est présentée en vue soit d'élever un enfant de moins de cinq ans, soit de donner des soins à un conjoint, un partenaire d'un contrat de vie commune, un ascendant ou un enfant, atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave.

L'autorisation d'accomplir des fonctions à temps partiel est donnée pour une durée de six mois ou douze mois. Elle peut être renouvelée sur la demande du fonctionnaire présentée deux mois avant la fin de la période en cours. Lorsque la demande d'autorisation est présentée sur le fondement du deuxième alinéa du présent article, l'autorisation d'accomplir des fonctions à temps partiel est donnée pour une durée qui ne saurait excéder six mois et peut être renouvelée, pour une même durée, sur la demande du fonctionnaire présentée, sauf dérogation accordée par le maire, deux mois avant la fin de la période en cours et, en tout état de cause, après avis de la commission médicale compétente visée à l'article 54.

La demande d'autorisation d'accomplir des fonctions à temps partiel doit être présentée au minimum deux mois avant la date prévue pour le début de la période de travail à temps partiel.

Le Secrétaire Général de la Mairie, directeur du personnel, le secrétaire général adjoint de la mairie, les chargés de mission ainsi que les chefs de service et assimilés ne peuvent être admis à l'exercice de leurs fonctions à temps partiel.

#### **Article 64-2**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006 ; modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire autorisé à accomplir des fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement et des indemnités afférentes à son grade dans l'emploi auquel il a été nommé. Cette fraction est égale au rapport entre la durée de service à temps partiel autorisée et la durée effectuée par le fonctionnaire de même grade ou emploi accomplissant un service à temps plein.

Le fonctionnaire autorisé à accomplir ses fonctions à temps partiel en application du deuxième alinéa de l'article 64-1 perçoit l'intégralité de son traitement.

#### **Article 64-3**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

L'exercice de fonctions à temps partiel est assimilé à l'exercice de fonctions à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement de classe ou d'échelon et à la formation professionnelle.

#### **Article 64-4**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

Le fonctionnaire autorisé à exercer des fonctions à temps partiel a droit aux mêmes congés que le fonctionnaire de même grade ou emploi exerçant des fonctions à temps plein, selon des modalités de décompte fixées par le Maire.

Pendant une période de formation professionnelle, le fonctionnaire autorisé à exercer des fonctions à temps partiel reste dans cette position même si la durée des enseignements dispensés excède celle du service accompli.

#### **Article 64-5**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

Le fonctionnaire autorisé à exercer des fonctions à temps partiel conserve les prestations familiales et les avantages sociaux dont il bénéficierait s'il exerçait à temps plein.

Dans tous les cas de congé de maladie prévus aux articles 46 à 49, le fonctionnaire autorisé à assurer un service à temps partiel perçoit une fraction du traitement auquel il aurait eu droit dans cette situation s'il exerçait un service à temps plein. La fraction de traitement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 64-2. Si à l'expiration de la période d'exercice des fonctions à temps partiel, il demeure en congé de maladie, il recouvre les droits dont bénéficie le fonctionnaire exerçant des fonctions à temps plein.

L'allocation d'assistance décès prévue au chiffre 3° de l'article 29 est calculée sur l'intégralité du traitement afférent à l'emploi auquel le fonctionnaire décédé a été nommé ou au grade et à la classe ou échelon auxquels il est parvenu.

La période d'activité à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

#### **Article 64-6**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

La durée du service à temps partiel que le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir, est égale à 5/10ème ou 8/10ème de la durée du service qu'effectue le fonctionnaire exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Le fonctionnaire autorisé à exercer des fonctions à temps partiel ne peut accomplir d'heures supplémentaires.

## **Article 64-7**

*Créé par la loi n° 1.325 du 22 décembre 2006*

Par dérogation aux dispositions du troisième alinéa de l'article 64-1, pour les personnels enseignants et les personnels d'éducation, l'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être donnée que pour la durée d'une année scolaire.

La demande doit être présentée quatre mois avant le début de l'année scolaire.

La quotité du temps partiel est aménagée de telle manière que les heures d'enseignement d'une classe ne soient pas fractionnées.

Dans tous les cas, la répartition hebdomadaire des heures de service effectuées est du seul ressort du chef d'établissement.

## **Titre VII ter - Exercice des fonctions en télétravail**

*Titre créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 64-8**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Pour l'application du présent titre, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les tâches qui auraient pu être exercées par un fonctionnaire dans les locaux de l'administration communale sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail.

Les modalités d'application du présent titre sont définies par ordonnance souveraine.

### **Article 64-9**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le fonctionnaire peut exercer ses fonctions en télétravail à la demande de son chef de service, après validation du secrétaire général de la mairie, directeur du personnel, laquelle précise les modalités d'organisation envisagées, notamment le temps de travail effectué sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le fonctionnaire qui accepte la proposition peut, à tout moment et par écrit, renoncer à exercer ses fonctions en télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

### **Article 64-10**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'exercice des fonctions en télétravail peut également être accordé à la demande du fonctionnaire par le chef de service, après validation du secrétaire général de la mairie, directeur du personnel. La demande adressée par le fonctionnaire précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment le temps de travail effectué sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande visée au précédent alinéa avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Le fonctionnaire peut, à tout moment et par écrit, renoncer à exercer ses fonctions en télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

### **Article 64-11**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Le secrétaire général de la mairie, directeur du personnel, peut, en cas de nécessité de service dûment motivée par le chef de service, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, mettre fin à l'exercice des fonctions en télétravail.

### **Article 64-12**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'administration communale est tenue à l'égard du fonctionnaire qui exerce ses fonctions en télétravail :

- 1°) de prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité de télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 2°) de l'informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques ou des services de communication électronique et les sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de celles-ci ;

3°) de respecter sa vie privée et de fixer, à cet effet, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté.

L'administration communale prend les mesures propres à assurer la protection des données utilisées et traitées par le fonctionnaire télétravailleur aux fins d'exercice de ses fonctions.

#### **Article 64-13**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions en télétravail ont les mêmes droits et obligations, les mêmes possibilités de carrière et le même accès à l'information et à la formation que les fonctionnaires exerçant sur leur lieu d'affectation.

#### **Article 64-14**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

Aucun fonctionnaire ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son chef de service d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir demandé à exercer, avoir exercé ou avoir refusé d'exercer ses fonctions en télétravail.

Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle.

### **Titre VIII - Mutation et changement d'affectation**

*Intitulé modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

#### **Article 65**

*Remplacé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'affectation donnée à un fonctionnaire par sa nomination à un emploi permanent peut être modifiée par voie de mutation dans un autre service à un emploi correspondant au grade dont il est titulaire.

La mutation est prononcée soit dans l'intérêt du service, soit sur demande du fonctionnaire si elle n'est pas contraire audit intérêt, soit d'office pour l'une des causes visées aux articles 50 et 51.

La mutation est également prononcée lorsqu'un fonctionnaire, titulaire d'un mandat national ou communal incompatible avec l'exercice de ses fonctions conformément aux articles 15 et 17 de la loi n° 839 du 23 février 1968 sur les élections nationales et communales, modifiée, a indiqué à l'autorité hiérarchiquement supérieure sa décision d'exercer son mandat. Dans ce cas, ce fonctionnaire est affecté dans un emploi correspondant au grade dont il est titulaire.

En cas d'insuffisance des possibilités de mutation, le fonctionnaire qui se trouve dans une situation mentionnée à l'alinéa précédent bénéficie soit d'un détachement, conformément aux dispositions applicables à cette position statutaire, soit d'une mise à disposition définie à l'article 64 bis.

En cas de refus de l'une ou l'autre des propositions visées à l'alinéa précédent, le fonctionnaire sera déclaré, en application de l'article 18 de la loi n° 839 du 23 février 1968 sur les élections nationales et communales, modifiée, démissionnaire d'office de son mandat.

#### **Article 65-1**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

En cas de mutation ou de changement d'affectation, le fonctionnaire intéressé ne peut recevoir un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait antérieurement.

#### **Article 65-2**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'affectation donnée à un fonctionnaire par sa nomination à un emploi permanent peut être modifiée, sur demande motivée de celui-ci, par voie de nomination dans un emploi de grade inférieur, après consultation de la commission paritaire compétente.

Dans ce cas et par dérogation aux dispositions de l'article 65-2, le fonctionnaire est placé à l'indice égal ou immédiatement inférieur dans l'échelle de son nouveau grade, avec ancienneté conservée. Si l'intéressé est dans une échelle de déroulement de carrière de son nouveau grade, il est maintenu dans son classement, nommé dans le nouvel emploi et titularisé dans le grade correspondant.

Le changement d'affectation en application du présent article ne peut toutefois intervenir si la situation du fonctionnaire appelle la mise en œuvre d'un reclassement pour inaptitude professionnelle ou l'engagement d'une procédure disciplinaire.

### **Article 65-3**

*Créé à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

L'avis de vacance d'emploi prévu par l'article 2 de la loi n° 188 du 18 juillet 1934, modifiée, n'est pas requis pour les postes devant être pourvus par voie de mutation dans l'intérêt du service, par la mutation sur demande, par l'avancement de grade prévu à l'article 32 ou en vue du reclassement prévu à l'article 50-1, par la mutation ou la mise à disposition mentionnées respectivement aux troisième et quatrième alinéas de l'article 65 ou en cas de nomination dans un emploi de grade inférieur.

## **Titre IX - Cessation de fonctions**

### **Article 66**

La cessation définitive des fonctions entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle résulte :

- 1° de la démission acceptée ;
- 2° du licenciement ;
- 3° de la révocation ;
- 4° de l'admission à la retraite.

### **Article 67**

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de quitter l'administration communale.

La démission est acceptée par ordonnance souveraine ou arrêté municipal, suivant le titre de nomination du fonctionnaire. Elle prend effet à la date fixée par l'autorité compétente, sans que cette date puisse être postérieure à un délai de douze mois à compter de la remise de la demande.

La démission ne peut être refusée que pour d'impérieuses nécessités de service et le refus doit être motivé. La commission paritaire compétente, saisie à la demande du fonctionnaire intéressé, émet un avis, également motivé, qui est transmis au maire.

Le défaut de réponse dans le délai de quatre mois vaut, par dérogation au troisième alinéa de l'article 15, acceptation de la démission à compter de la date d'expiration de ce délai.

### **Article 68**

L'acceptation de la démission la rend irrévocable. La démission ne fait cependant pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire en raison des faits qui n'auraient été révélés à l'administration communale qu'après son acceptation.

### **Article 69**

Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant la date ou avant l'expiration du délai visé à l'article 67 peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ; en ce cas, s'il a droit à pension, il peut subir une retenue sur les trois premiers versements mensuels qui lui sont faits à ce titre, à concurrence d'un cinquième de ceux-ci.

### **Article 70**

*Modifié à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

S'il ne peut être affecté dans un autre emploi, le fonctionnaire qui fait preuve d'insuffisance professionnelle est admis à la retraite ou licencié ; la décision est prise par ordonnance souveraine ou arrêté municipal, suivant le titre de nomination du fonctionnaire et après avis de la commission paritaire compétente.

S'il est licencié pour insuffisance professionnelle et s'il ne satisfait pas aux conditions pour être admis au bénéfice de la législation sur les pensions de retraite des fonctionnaires, une indemnité de départ, égale aux trois quarts de la rémunération afférente au dernier mois d'activité multipliée par le nombre d'années de service validées pour la retraite, lui est attribuée.

L'indemnité de licenciement est versée, sous forme de capital ou par mensualités, qui ne peuvent dépasser le montant de la dernière rémunération perçue par l'intéressé.

### **Article 71**

Le fonctionnaire qui a fait preuve au cours de sa carrière d'un zèle et d'un dévouement constants pourra se voir conférer l'honorariat après sa mise à la retraite.

L'honorariat peut être retiré au cas où l'intéressé exercerait une activité incompatible avec le titre de fonctionnaire honoraire ou enfreindrait la réserve que ce titre lui impose.

## **Titre X - Dispositions finales**

*Division créée à compter du 1er janvier 2023 par la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022*

### **Article 72**

Le présent statut entrera en vigueur à compter du 1er octobre 1986.

### **Article 73**

Sont abrogées à compter de la date fixée à l'article précédent, l'ordonnance souveraine n° 421 du 28 juin 1951 ainsi que toutes les dispositions contraires à la présente loi.

## Notes

### Notes de la rédaction

1. <sup>▲ [p.3]</sup> Voir l'ordonnance n° 16.611 du 10 janvier 2005. - NDLR.
2. <sup>▲ [p.9]</sup> Voir l'ordonnance n° 11.456 du 26 janvier 1995. - NDLR.
3. <sup>▲ [p.10]</sup> Voir l'ordonnance n° 1.425 du 29 novembre 2007.

À compter du 1er juillet 2010 : Voir l'arrêté ministériel n° 2010-343 du 8 juillet 2010 ; à compter du 1er janvier 2011 : Voir l'arrêté ministériel n° 2011-48 du 28 janvier 2011 ; à compter du 1er juillet 2011 : Voir l'arrêté ministériel n° 2011-381 du 7 juillet 2011 ; à compter du 1er janvier 2012 : Voir l'arrêté ministériel n° 2012-2 du 4 janvier 2012 ; à compter du 1er juillet 2012 : Voir l'arrêté ministériel n° 2012-499 du 16 août 2012 ; à compter du 1er janvier 2013 : Voir l'arrêté ministériel n° 2012-743 du 27 décembre 2012 ; à compter du 1er juillet 2013 : Voir l'arrêté ministériel n° 2013-311 du 27 juin 2013 ; à compter du 1er janvier 2014 : Voir l'arrêté ministériel n° 2014-4 du 2 janvier 2014 ; à compter du 1er janvier 2015 : Voir l'arrêté ministériel n° 2014-705 du 18 décembre 2014 ; à compter du 1er juillet 2017 : Voir l'arrêté ministériel n° 2017-367 du 19 juin 2017 ; à compter du 1er janvier 2018 : Voir l'arrêté ministériel n° 2017-866 du 14 décembre 2017 ; à compter du 1er juillet 2018 : Voir l'arrêté ministériel n° 2018-612 du 25 juin 2018 ; à compter du 1er janvier 2019 : Voir l'arrêté ministériel n° 2018-1223 du 27 décembre 2018 ; à compter du 1er juillet 2019 : Voir l'arrêté ministériel n° 2019-584 du 17 juillet 2019 ; à compter du 1er janvier 2020 : Voir l'arrêté ministériel n° 2019-1081 du 20 décembre 2019 ; à compter du 1er octobre 2021 : Voir l'arrêté ministériel n° 2021-653 du 8 octobre 2021 ; à compter du 1er janvier 2022 : Voir l'arrêté ministériel n° 2022-27 du 14 janvier 2022 ; à compter du 1er juillet 2023 : Voir l'arrêté ministériel n° 2023-412 du 7 juillet 2023

4. <sup>▲ [p.11]</sup> Concernant l'octroi de l'allocation de rémunération unique aux fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune : Voir l'ordonnance n° 7.775 du 8 novembre 2019.  
Concernant l'allocation de fin d'année : Voir l'ordonnance n° 8.856 du 7 octobre 2021.  
Concernant l'indemnité de vacances et de l'indemnité de fin d'année : Voir l'ordonnance n° 9.477 du 29 septembre 2022. - NDLR.
5. <sup>▲ [p.17]</sup> Voir l'arrêté ministériel n° 2003-121 du 11 février 2003. - NDLR.
6. <sup>▲ [p.19] [p.19]</sup> Dispositions applicables du fait des naissances et adoptions intervenues à compter du lendemain de leur publication au *Journal de Monaco* du 2 juin 2006.
7. <sup>▲ [p.21]</sup> Voir l'ordonnance n° 1.649 du 20 mai 2008. - NDLR.

### Liens

1. Journal de Monaco du 15 août 1986  
<sup>▲ [p.1]</sup> <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1986/Journal-6725>