



Vous êtes contractuel(le), relevez de la Fonction Publique Territoriale et vous vous interrogez sur votre contrat, votre rémunération, vos congés, etc... ?

Point sur toutes les infos utiles :

Quelles sont les conditions de recrutement ?

Toute offre d'emploi est publiée sur le site [Choisir le service public](#).

Elle précise que l'emploi concerné est ouvert aux contractuels.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui comporte notamment les informations suivantes :

- Missions du poste
- Qualifications requises pour exercer les fonctions
- Compétences attendues
- Conditions d'exercice et, s'il y a lieu, sujétions: Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) particulières liées au poste
- Fondement juridique qui permet d'ouvrir l'emploi à un contractuel

La fiche de poste indique également la liste des pièces nécessaires pour déposer sa candidature et la date limite de candidature.

Le délai pour candidater ne peut pas être inférieur à 1 mois à partir de la date de publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi.

L'administration accuse réception de chaque candidature.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes appartenant à l'administration qui recrute.

Une information portant sur les obligations déontologiques de l'agent public vous est remise

Comment est établi le contrat de travail ?

Vous êtes recruté par contrat écrit...

Votre contrat comporte les informations suivantes :

- Disposition législative et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel vous êtes recruté
- Identité des parties
- Votre adresse et celle de votre administration employeur
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique dont il relève
- Lieu(x) de travail ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux et, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Montant de votre rémunération, éléments constitutifs, périodicité, conditions de versement.
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières: *Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.)* ...)
- Vos droits et obligations

Si votre collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels, il est annexé à votre contrat.

Votre contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités

Si vous êtes recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste est annexé à votre contrat.

Les certificats de travail délivrés par de précédentes collectivités et établissements publics territoriaux sont annexés à votre contrat.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, votre contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Possibilité de rupture anticipée par votre collectivité employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat

Votre administration employeur vous communique les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de vos fonctions.

Est-il(elle) soumis(e) à une période d'essai ?

Votre contrat peut prévoir une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine. par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD: CDD : Contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois
- Jusqu'à 1 jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine. par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an
- Jusqu'à 1 jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine. par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine. par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine. par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue si votre contrat est conclu ou renouvelé par la même collectivité pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

À noter

Si vous êtes recruté sur un emploi fonctionnel de direction, la période d'essai peut être de 6 mois.

Quelle est sa rémunération ?

Votre rémunération est fixée par l'administration.

Elle prend notamment en compte les éléments suivants :

- Les fonctions que vous occupez
- La qualification requise pour les exercer
- Votre qualification
- Votre expérience

Votre rémunération peut tenir compte de vos résultats professionnels et des résultats collectifs de votre service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire et éventuellement d'une indemnité de résidence, d'un supplément familial de traitement et de primes et indemnités.

Si vous êtes en CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, votre rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de vos entretiens professionnels annuels ou de l'évolution de vos fonctions.

Votre rémunération est également réévaluée au moins tous les 3 ans, si vous êtes employé en CDD: CDD : Contrat à durée déterminée auprès de la même collectivité pour les motifs suivants :

- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services
- Occuper un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 15 000 habitants
- Occuper un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant les 3 ans suivant la création de la commune nouvelle ou jusqu'au 1^{er} renouvellement du conseil municipal
- Occuper un emploi à temps non complet comportant une durée de travail inférieure à 17 heures 30
- Occuper un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de commune de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité

Vous devez avoir accompli la période de 3 ans de manière continue.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, votre rémunération peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Quelle est sa protection sociale ?

Sur présentation d'un certificat médical, vous êtes placé en congé de maladie.

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, vous pouvez être placé en congé de grave maladie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à votre guérison complète ou la consolidation: En matière de sécurité sociale, moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent de votre blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, vous bénéficiez d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé de 3 jours de naissance ou pour adoption et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

A quels congés a-t-il(elle) droit ?

- Congés annuels

Vous avez droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés annuels, en raison des nécessités de service: Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.), vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés.

Il en est de même en cas de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de congés est égal au 10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le montant est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez bénéficié de vos congés.

L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

• **Congé pour motif familial**

Si vous êtes employé depuis plus d'un an, vous avez droit, à votre demande, à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 12 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux(se) ou partenaire de Pacs: Pacs : Pacte civil de solidarité ou à un ascendant: Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,... à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre votre époux(se) ou partenaire de Pacs: Pacs : Pacte civil de solidarité contraint de déménager pour des raisons professionnelles

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum.

Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de votre demande.

Toutefois, en cas de congé pour donner des soins à un proche, le congé débute à la date de réception de votre demande. en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réintégration par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé renoncer à votre emploi.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la fin anticipée de votre congé par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

• Congé pour convenances personnelles

Si vous êtes en CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les *nécessités de service: Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.)* le permettent.

Vous ne devez pas avoir bénéficié, dans les 6 ans qui précèdent votre demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour 5 ans maximum renouvelables, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de vos contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception au moins 2 mois avant le début du congé.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé renoncer à votre emploi.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la fin anticipée de votre congé par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, le réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

• Congé pour création d'une entreprise

Vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise.

Ce congé est accordé sous réserve des *nécessités de service: Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.)* et de la compatibilité de l'activité envisagée de l'entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que vous prévoyez de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé renoncer à votre emploi.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la fin anticipée de votre congé par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, le réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

• Congé de préparation à un concours

Si vous êtes recruté sur un emploi permanent, vous bénéficiez, à votre demande, d'un congé non rémunéré si vous êtes admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité.

Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, vous êtes titularisé, il est mis fin automatiquement à votre contrat sans indemnité ni préavis.

Si vous n'êtes pas titularisé, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il en est de même si vous n'êtes pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

• Autres congés

Vous pouvez bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des nécessités de service: Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.), des congés suivants :

- Congé pour formation syndicale
- Congé pour formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Congé pour bilan de compétences
- Congé de représentation pour un représentant d'une association cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de 12 *jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise* par an
- Congé parental
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an à l'occasion de certains événements familiaux
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ou pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel

- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de proche aidant

Quelles sont les possibilités de mobilité d'un(une) contractuel(le) ?

- Mise à disposition

Si vous êtes en CD, vous pouvez être mis à disposition avec votre accord.

- Congé de mobilité

Si vous êtes en CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté par un autre employeur public qui ne peut pas vous recruter initialement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé, si les *nécessités de service*: *Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.)* le permettent, pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 6 ans au total.

Vous devez demander à votre administration d'origine le renouvellement de votre congé ou votre réemploi, par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception, au moins 2 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé renoncer à votre emploi et n'avez droit à aucune indemnité.

Si vous demandez votre réemploi, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il vous est proposé un CDI par votre administration d'accueil que vous acceptez, vous devez démissionner de votre collectivité d'origine.

Vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 3 ans.

Comment est renouvelé ou s'achève son contrat de travail ?

Lorsque votre recrutement est motivé par la nature de vos fonctions ou les besoins des services, le renouvellement de votre contrat n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Votre contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si vous avez été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit vous informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois si vous êtes handicapé et si vous en avez préalablement informé votre administration.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble de vos contrats (pas seulement de votre dernier contrat).

Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à votre démission.

Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin de votre contrat.

La *notification*: Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne de la décision doit être précédée d'un entretien quand votre contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Elle doit aussi être précédée d'un entretien quand la durée de votre contrat ou de vos contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans.

Vous devez donner votre réponse dans les 8 *jours calendaires*: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés.

Si vous refusez le renouvellement de votre contrat, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage à condition que votre refus soit motivé par l'un des motifs suivants :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de votre contrat non justifiée par l'administration

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD : Contrat à durée déterminée et votre maintien en fonction donne naissance à un nouveau CDD.

La durée de ce nouveau contrat est celle de votre contrat initial ou une durée convenue entre vous et votre administration.

À la fin de votre contrat, l'administration vous délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date de votre recrutement et date de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif

Lorsque la durée de votre contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat appelée communément *indemnité de précarité*.

Un contrat de projet d'une durée inférieure à 6 ans peut être renouvelé dans la limite de 6 ans maximum si le projet n'est pas achevé à la fin de la durée initiale du contrat.

L'administration vous informe de son intention de renouveler votre contrat par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée supérieure à 3 ans

Vous avez 8 jours pour faire connaître votre réponse.

En l'absence de réponse dans ce délai, vous êtes considéré comme renonçant à votre emploi.

À la fin du projet, vous êtes informé de la fin de votre contrat par lettre recommandée avec AR: AR : Accusé de réception ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée supérieure à 3 ans

Le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée par l'employeur, après au moins 1 an à partir de la date de début du contrat si le projet ne peut pas se réaliser.

Il peut aussi être rompu de manière anticipée si le résultat du projet est atteint avant la fin du contrat.

Vous êtes alors informé de la fin anticipée de votre contrat dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin de votre contrat si vous avez été recruté pour une durée supérieure à 3 ans

Et vous avez droit à une indemnité d'un montant égal à **10 %** de votre rémunération totale perçue à la date de fin anticipée de votre contrat.

TEXTES ET LOIS DE RÉFÉRENCES :

- [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT](#)
- [Code de la fonction publique : article L711-1 à L711-2](#)
- [Code de la fonction publique : articles L 713-1 à L713-2](#)
- [Code de la fonction publique : articles L829-1 à L829-2](#)