



## LES AGENTS CONTRACTUELS A COMPTER DU 6 AOUT 2019 (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019)

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- [Modèles de délibérations et contrats sur CDG90](#)

### I - Les agents contractuels

Le tribunal des conflits a établi par l'arrêt « Berkani » du 25 mars 1996, que les « personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi » (Tribunal des Conflits 25 mars 1996 n°3000).

Donc, tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics sont des agents contractuels de droit public. Contrairement aux fonctionnaires, qui sont recrutés par concours, les contractuels de droit public, eux, ne suivent pas la voie normale du concours.

L'engagement des agents contractuels de droit public n'implique donc pas leur titularisation, sauf disposition légale expresse.

La situation juridique des agents contractuels est définie par les lois statutaires n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984, et le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Il convient de ne pas confondre les agents contractuels et les salariés de droit privé.

Les salariés de droit privé se voient appliquer les règles du code du travail. Ils sont expressément qualifiés de salariés de droit privé par la loi : parcours emploi compétences, CUI, CES, CEC apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi...

Il convient également de ne pas confondre les agents contractuels et les vacataires.

Le vacataire désigne la personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise, ponctuelle et limitée dans le temps à l'exécution d'un acte déterminé. La rémunération du vacataire est fixée par délibération de l'organe délibérant en fonction de l'acte considéré.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 ne s'applique pas aux vacataires.

### II - Les cas de recrutements des agents contractuels

## RECRUTEMENTS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS (EMPLOIS TEMPORAIRES)

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
3 I. - 1°	accroissement temporaire d'activité (A/B/C) ex : surcroît de travail, renfort d'équipe	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs	délibération C.D.D.*	non	non
3 I. - 2°	accroissement saisonnier d'activité (A/B/C) (A/B/C) ex : missions liées à la saison	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	délibération C.D.D.*	non	non
3 II	contrat de projet ou d'opération (loi 2019-828) besoin temporaire identifié pour un projet qui requiert des compétences spécifiques (urbanisme, informatique, réorganisation RH ...) (A/B/C)	la durée est déterminée par les parties et dépend du projet minimum : 1 an maximum : 6 ans	délibération C.D.D.* avec échéances précises	oui	oui
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales					

## RECRUTEMENTS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

### A TITRE TEMPORAIRE

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
3-1	remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : - autorisé à exercer à temps partiel - en détachement courte durée - en disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales) - en détachement pour stage ou période de scolarité avant titularisation ou cycle de préparation à un concours - en congé maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS) - en congés art 57, 60 sexies (congé de présence parentale), et 75 (congé parental) de la loi n°84-53 du 26 janv 84 et congé art 21 bis- I loi 83-634 Dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la FPT	les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer  Ils peuvent prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer ex : doublon, tuilage	délibération** C.D.D.*	non	oui
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales ** l'organe délibérant prend essentiellement une décision budgétaire					
3-2	faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	1 an maximum renouvelable une seule fois (2 ans maximum) si la procédure de recrutement n'a pu aboutir	délibération C.D.D.*	oui (idem au renouvellement)	oui
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales					

## RECRUTEMENTS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

### A TITRE PERMANENT

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
3-3 1°)	en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	3 ans maximum renouvelable une fois (6 ans au plus). Possibilité de transformation en C.D.I. par décision expresse lorsque	délibération* C.D.D.*. puis CDI	oui	oui
3-3 2°)	emplois (A/B/C) lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient <b>ET</b> sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les condit° prévues par la loi; le recrutement d'un contractuel n'est possible que si l'autorité territoriale établit le constat infructueux du recrutement d'un fonctionnaire	l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions de la même catégorie dans la même collectivité <b>Pour les articles 3 à 3-3</b> (sauf art 3 II contrat de projet) assimilation des services accomplis à TNC et temps partiel à des TC			
3-3 3°)	emplois dans les communes < 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois A/B/C (quel que soit le temps de travail)	Prise en compte des services discontinus quand la durée des interruptions entre 2 CDD < ou = à 4 mois			
3-3 3°) bis	emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie A/B/C)	Période de 3 ans suivant la création de la nouvelle commune issue de la fusion de communes, prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement du conseil municipal suivant cette même création	délibération* C.D.D.* puis CDI	oui	oui
3-3 4°)	dans les autres collectivités ou établissements, pour tous les emplois (A/B/C) à TNC lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%	CDD de 3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans A l'issue des 6 ans en CDD conclusion d'un CDI	délibération* C.D.D.* puis CDI	oui	oui
3-3 5°)	emplois (A/B/C) des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décis° d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public				
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales					
3-5	Mutat° des CDI : une collectivité peut proposer un nouveau contrat sur art 3-3 à un agent lié par un CDI à une autre collectivité pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A/B/C)	l'autorité territoriale d'accueil peut par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat si les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique	délibération** CDI	oui	oui
NB : ** s'agissant d'1 emploi permanent susceptible d' être occupé par un fonctionnaire, la délibération peut permettre le recrutement d'un contractuel pour une durée déterminée					

## LES AUTRES CAS DE RECRUTEMENT

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
38	<p>personnes handicapées (A/B/C) au sens de l'article L 5212-3 du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées</li> <li>- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente</li> <li>- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 la capacité de travail ou de gain</li> <li>- bénéficiaires mentionnés à l'art L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</li> <li>- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service</li> <li>- titulaires de la carte d'invalidité</li> <li>- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</li> </ul> <p>cf. décret n° 96-1087 du 10/12/1996 pour application de l'art 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</p>	<p>durée correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés</p> <p>Contrat renouvelable pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat</p> <p>A l'issue, titularisation directe (sans concours)</p>	<p>délibération* C.D.D.</p>	oui	oui
38 bis	<p>PACTE : recrutement de jeunes gens de 16 à 28 ans révolus non diplômés ou sans qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel, ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés, ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi (catégorie C uniquement)</p> <p>cf. décret n° 2005-904 du 02/08/2005 pour application de l'art 38 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</p>	<p>CDD d'une ou deux années renouvelable dans la limite d'une année, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou le titre ou le diplôme prévu au contrat</p> <p>vocation à titularisation à l'issue du contrat</p>	<p>délibération* C.D.D.</p>	oui	oui

## LES AUTRES CAS DE RECRUTEMENT

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
47	emplois de direction de : -DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGAS des départements, des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions -DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 40000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants -DGS des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient cf décret n° 88-545 du 06/05/1988 non modifié pour la liste de ces établissements	emplois de direction pour lesquels la durée est librement déterminée par les parties, car non précisée par la loi	délibération* C.D.D.	oui	oui
110	collaborateur de cabinet des autorités territoriales cf décret n° 87-1044 du 16/12/1987	engagement sur la durée du mandat de maire ou de président	délibération* C.D.D.	non	oui
110-1	collaborateur de groupe d'élus	engagement d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il ne peut avoir lieu que par CDI	délibération* C.D.D. ou CDI	non	oui

## LES AUTRES CAS DE RECRUTEMENT

### TRANSFERTS DE PERSONNELS LORS DE REPRISE D'ACTIVITE - CODE DU TRAVAIL

Code du travail	Motifs de recrutements	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de
L1224-3	Transfert de salariés de droit privé lors de reprise d'une activité privée par une personne morale de droit public pour A/B/C	CDD ou CDI de droit public selon la nature du contrat antérieur avec reprise des clauses substantielles de ce contrat	délibération CDD ou CDI	non	oui
L1224-3	Transfert d'agents contractuels en cas de reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une autre personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif pour les A/B/C	(sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents contractuels de la personne publique contraies)			

## CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES

Code de l'action sociale et des familles	Motifs de recrutement	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
L422-1 R422-1 R422-18	assistants maternels et familiaux	CDD ou CDI	délibération* C.D.D. ou CDI	non	oui

### III - La procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents – articles 3-1 ; 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 doit respecter une procédure qui permet de garantir le principe de l'égal accès aux emplois publics et les garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquès et 6 sexiès de la loi du 13 juillet 1983.

Cette procédure ne s'applique pas au recrutement direct d'agents contractuels sur les emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ni aux recrutements pour répondre à un besoin temporaire. S'agissant du recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois de direction autres que les emplois de DGS précités, l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (tel que modifié par la loi du 6 août 2019) renvoie à un décret la détermination des modalités de leur sélection.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 prévoit les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidats sur un emploi permanent ouvert aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale peut, en outre, prévoir des modalités complémentaires à celles prévues par ledit décret  
er

(article 1<sup>er</sup> II décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir (article 2 I décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour  
er

l'ensemble des candidats à un même emploi permanent (article 1<sup>er</sup> III décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019).

Article 3-1 : remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent

Article 3-2 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Article 3-3 : recrutement de contractuels sur des emplois permanents voir page 3 supra

### IV - Les différentes étapes de la procédure de recrutement des agents contractuels

#### 1) Création et vacance d'emploi

- **Création** : l'article 34 de la loi n° 84-53 prévoit, que s'il n'existe pas déjà, tout emploi sur lequel est recruté un agent doit au préalable avoir été créé par délibération, qu'il soit permanent ou non. Cette création d'emploi relève de la compétence de l'organe délibérant qui doit préciser le ou les grade de fonctionnaires correspondants.

La délibération doit par ailleurs préciser, en cas de création d'un emploi permanent, s'il peut également être pourvu à titre permanent par un agent contractuel dans les cas prévus par l'article 3-3 dans sa version issue de la loi du 6 août 2019 et applicable à compter du 22 décembre 2019 :

- emploi permanent pour lequel il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient,
- dans les petites communes et leurs groupements : tous les emplois permanents,
- dans les communes nouvelles issues de la fusion de petites communes, pendant une période limitée : tous les emplois permanents,

- dans les autres collectivités territoriales ou établissements : emplois à temps non complet pour lesquels la quotité de travail est inférieure à 50%,
- emploi des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 1000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Si c'est le cas, la délibération doit également préciser : le motif invoqué pour la création de l'emploi, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et le niveau de rémunération de l'emploi créé (loi n° 84-53 du 26/01/1984 en son article 3-3).

ATTENTION : il est impossible de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels, ainsi que l'avait établi déjà la jurisprudence (CE 12/06/1996 n°167514).

2) La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi (c'est l'offre d'emploi) et le délai pour le dépôt des candidatures

L'autorité territoriale assure la publicité par tout moyen approprié, des créations ou vacances d'emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

L'avis de vacance ou de création d'emploi, accompagné de la fiche de poste est publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018).

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, l'autorité territoriale assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet, ou à défaut par tout moyen assurant une publicité suffisante (décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 article 2 II). C'est le cas pour : un recrutement direct sur emploi fonctionnel (CE 30/09/2015 n° 375730), un recrutement correspondant au remplacement momentané d'un agent puisque l'emploi n'est alors pas vacant, les emplois correspondant à un besoin occasionnel ou à un accroissement saisonnier d'activité, les collaborateurs de cabinet (QE AN n°36696 du 10/12/1990). Par analogie, et sous contrôle du juge administratif, cette obligation de publicité ne devrait pas concerner les contrats de projet visés à l'article 3 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

L'avis de création et vacance d'emploi doit être accompagné de la fiche de poste (décret n° 2019-1414 du 19/12/2019) qui précise notamment : les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières attachées au poste, et le ou les fondements juridiques permettant d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel, ainsi que la liste des pièces requises pour déposer sa candidature, et bien sûr, la date limite de dépôt des candidatures (sauf urgence, ce délai ne peut pas être inférieur à un mois décret n° 20191414 du 19/12/2019 article 2 IV).

Si la déclaration de vacance d'emploi n'est pas effectuée, le recrutement sur l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégal (CE 14 mars 1997 n°143800).

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-536 du 26/01/1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 2-6 à 2-10 (à partir de la phase des entretiens) du décret n°88-145 du 15/02/1988, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

3) Les phases de réception et de recevabilité des candidatures : l'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie sa recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (vérifier les conditions générales de recrutement avec la loi n° 83-634 du 13/07/1983 articles 5 et 5 bis et décret n°88-145 du 15/02/1988 article 2).

- 4) Etablissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement : l'autorité territoriale établit la liste des candidats présélectionnés convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.
- 5) Les entretiens de recrutement : le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale qui recrute sur emploi permanent.

Lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois pour remplacer temporairement un agent public sur l'article 3-1 de la loi n° 84-53, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement.

Décret n° 2000-954 du 22/09/2000 : dans les collectivités de plus de 40000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifient (emplois supérieurs de catégorie A par exemple), les candidats présélectionnés sont reçus par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale.

- 6) Le document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat : après les entretiens doit être établi un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné, au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir. Ce récapitulatif est dressé par la ou les personnes ayant conduit les entretiens de recrutement afin d'éclairer justement l'autorité territoriale à laquelle il est remis.
- 7) La notification aux candidats non retenus est faite par tout moyen approprié.

ATTENTION : la procédure ci-dessus exposée est à nouveau à appliquer en cas de renouvellement de contrat.

## V - L'acte d'engagement

### 1) L'acte d'engagement

Les agents contractuels sont recrutés par un contrat écrit (et non par un arrêté).

Le contrat comporte des mentions obligatoires :

- l'article exact (3, 3-1, 3-2, ...) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi n°84-53, doivent être précisés exactement le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi,
- il fixe la date effective du recrutement, sa durée, et s'il est à durée déterminée, la date à laquelle, il prend fin,
- il définit le poste occupé et la catégorie (A,B,C) de l'emploi,
- il précise les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent,
- il prévoit la durée de la période d'essai et la possibilité éventuelle de la renouveler.

Si un règlement intérieur existe dans la collectivité, il est annexé au contrat.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité comporte une définition précise du motif de recrutement.



Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53.

Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales dans les conditions prévues à l'article 38 du décret n° 88-145 sont annexés au contrat d'engagement.

La mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les considérants de l'acte. L'acte d'engagement doit être transmis au contrôle de légalité. Ne sont pas concernés les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

La période d'essai :

Elle est encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat.

Elle doit être prévue au contrat, comme la possibilité de la renouveler.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues dans le précédent contrat.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
- trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans,
- trois mois lorsque le contrat est conclu à durée déterminée.

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

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

## 2) Le renouvellement de l'acte d'engagement

La possibilité et la fréquence du renouvellement de l'acte d'engagement varient en fonction des cas de recrutement prévus par la loi voir tableaux ci-dessus pages 2 à 6.

Lorsqu'il est possible le renouvellement de l'acte fait l'objet d'un renouvellement par reconduction expresse pour une durée déterminée.

Pour les agents recrutés sur l'article 3-3 de la loi n° 84-532 du 26/01/1984 par des contrats à durée déterminée, à l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Sauf les cas des agents contractuels recrutés dans des emplois non permanents (article 3 de la loi n° 84-53) ou pour le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1), le renouvellement du contrat doit être précédé de la déclaration de vacance d'emploi.

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions légales du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnes handicapées de l'article L 5212-13 du code du travail.

La reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- soit le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
- soit la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 est supérieure ou égale à 3 ans.

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte-tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsque l'autorité territoriale propose de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

## VI - La rémunération des agents contractuels

- 1) La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'elle recrute, mais elle doit prendre impérativement en compte les critères tels que notamment :
  - les fonctions exercées par l'agent,
  - la qualification requise pour leur exercice,
  - la qualification détenue par l'agent,
  - son expérience professionnelle.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ajoute également que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- de leurs résultats professionnels,
- des résultats collectifs du service.

- 2) L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 rend applicable aux agents contractuels les 1ers, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 136 juillet 1983.

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 136 énumère les éléments qui composent la rémunération des fonctionnaires territoriaux : « Les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. »

Les agents contractuels sont exclus de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) même s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit. En effet, l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 précise bien que la NBI est versée aux seuls fonctionnaires civils et militaires.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ne comporte aucune disposition relative à la composition de la rémunération des agents contractuels. Les textes de référence sont donc uniquement ceux applicables aux fonctionnaires. Des règles particulières de calcul concernent les collaborateurs de cabinet et les personnes handicapées.

### 3) Le traitement indiciaire

Les agents contractuels perçoivent un traitement par référence à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Le 2<sup>ème</sup> alinéa du même article précise que le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

C'est le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 qui précise les modalités de calcul du traitement.

L'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 fixe l'indice majoré minimum de rémunération des agents publics.

Dans la mesure où l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 cite le traitement parmi les éléments obligatoires de la rémunération et où, en application du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, le traitement se calcule sur la base d'un indice, **les agents contractuels doivent être rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire.**

La rémunération d'un agent contractuel ne peut donc pas être fixée par rapport au S.M.I.C.

Le traitement des agents contractuels évolue en fonction de la modification du point d'indice.

- La rémunération des agents contractuels en contrat à durée déterminée :

La rémunération de agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des

résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1<sup>er</sup>-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

- La rémunération des agents contractuels en contrat à durée indéterminée :

Réévaluation au minimum tous les trois ans au vu, notamment des résultats professionnels prévus à l'article 1<sup>er</sup>-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ou de l'évolution des fonctions.

### 4) L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement

Ils sont dus aux agents contractuels, s'ils remplissent les conditions, compte-tenu de la fixation de leur rémunération par rapport à un indice.

### 5) Le régime indemnitaire

Les agents contractuels recrutés sur un grade de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier des primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, l'organe délibérant de la collectivité autorisera par voie de délibération l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels.

## VII - Les droits et obligations des agents contractuels

Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

- Le droit au dossier : le dossier de l'agent contractuel doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier ou tout autre document administratif ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

- L'obligation de secret et de discrétion professionnels : l'agent contractuel est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles du code pénal et est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- L'obéissance hiérarchique : l'agent contractuel doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

## VIII - La formation des agents contractuels

Les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents sur l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à une année sont astreints à suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale dispensées aux agents de toutes catégories,
- des actions de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et lors de l'affectation sur un poste à responsabilité.

## IX - L'entretien professionnel des agents contractuels

- les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à une année, y compris les agents recrutés sur un contrat de projet, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

- les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel annuel

L'entretien n'a plus lieu tous les trois ans, il a maintenant une périodicité annuelle.

## X - La discipline

Toute faute commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les articles 36, 36-1 et 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 organisent le régime disciplinaire qui lui sera applicable.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Elle doit respecter le principe de la défense (consultation du dossier, information préalable de la procédure engagée, possibilité de recours, assistance de défenseurs de son choix).

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'une année pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.

Dans ce cas, les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

- La procédure disciplinaire auprès du conseil de discipline

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement et pour le licenciement pour motifs disciplinaires.

Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquels ils se sont produits.

L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale pour demander le retrait de la sanction. Si ce retrait est accordé, il l'est de façon rétroactive et la sanction est réputée ne jamais avoir existé. Celle-ci ne doit plus apparaître dans le dossier.

Les agents contractuels peuvent également formuler un recours contentieux contre la décision de sanction devant le juge administratif.

## **XI - L'obligation de délivrer un certificat administratif de travail à l'expiration du contrat**

La collectivité employeur a l'obligation de délivrer un certificat de travail à l'agent contractuel à la fin du contrat ou à l'issue de la procédure de licenciement.

Ce document est destiné à prouver son ancienneté de service en cas de réembauche au sein de la fonction publique.

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de travail avec :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont effectivement été exercées,
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif : congé maternité, congé sans traitement pour maladie ...

## **XII – Le renouvellement ou la fin de l'acte d'engagement**

### 1) Le renouvellement de l'acte d'engagement

En fonction des types de contrats cf. tableaux pages 2 à 5 ci-dessus, un renouvellement du contrat est possible ou non.

Dans les cas où le renouvellement est possible, celui-ci fait l'objet d'un renouvellement par reconduction expresse et pour une durée déterminée. En aucun cas une reconduction tacite d'un contrat n'est envisageable. Pour les agents recrutés conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à l'expiration de la période maximale de six ans un contrat à durée indéterminée interviendra uniquement par décision expresse.

Sauf les cas d'agents contractuels recrutés dans des emplois non permanents (article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou pour le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), le renouvellement du contrat doit être obligatoirement précédé de la déclaration de vacance d'emploi concerné.

- Les délais du préavis sont prévus par l'article 38-1-I de la loi n° 88-145 du 15 février 1988 et s'appliquent en cas de renouvellement ou non de l'engagement

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, conformément aux dispositions légales applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée conformément aux dispositions légales.

Ces durées sont doublées dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés à l'article L 5212-13 du code du travail, et dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'autorité territoriale, et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- soit le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée déterminée,
- soit la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans (recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants, emplois à temps non complet inférieurs à 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.).

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte-tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, son acceptation ou son refus. Si l'intéressé ne répond pas, il est présumé renoncer à son emploi.

Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

## 2) La fin de l'acte d'engagement

- La fin normale du contrat à durée déterminée

En l'absence de clause de renouvellement ou de proposition de renouvellement de l'engagement par la collectivité, l'arrivée à son terme du contrat à durée déterminée marque la cessation de fonctions de l'agent contractuel.

Toutefois, lorsque l'agent contractuel a été recruté pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, la collectivité devra notifier à l'agent sa décision de ne pas renouveler son engagement au vu des respects des délais prévus à l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel dont le contrat est arrivé à terme le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

L'indemnité compensatrice de congé annuel : est versée à la fin d'un contrat à durée déterminée ou à la suite d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire et lorsque l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés du fait de l'administration, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels.

Si l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, cette indemnité représente alors  $1/10^{\text{ème}}$  de la rémunération totale brute perçue par celui-ci lors de l'année concernée.

Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés non pris.

Dans tous les cas l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels non pris. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

- La démission

Conformément au décret n° 88-145 du 15 février 1988 en son article 39, l'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services et inférieure à deux ans,
- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

L'agent qui ne veut pas reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable à la démission de l'agent, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission ; Elle est calculée compte-tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les congés ci-dessous ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi :

- les congés sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation.

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel démissionnaire le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

- La cessation du contrat suite au non renouvellement d'un titre de séjour, à la déchéance des droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public prononcé par décision de justice conformément à l'article 131-26 du code pénal

- La retraite

Elle intervient à la demande de l'agent contractuel dès lors qu'il a atteint l'âge minimum ou d'office lorsque l'agent a atteint la limite d'âge.

- Le décès

L'engagement prend automatiquement fin avec le décès de l'agent et ouvre droit à des prestations sociales (capital décès, pension de réversion). L'autorité territoriale le lendemain du décès radie l'agent par arrêté.



- Le licenciement

Il y a licenciement lorsqu'il est mis fin :

- à l'engagement d'un agent employé à durée indéterminée,
- avant le terme de l'engagement d'un agent recruté à durée déterminée.

- Les motifs du licenciement

Ils sont expressément prévus par les dispositions statutaires :

- le licenciement en cours ou à l'expiration d'une période d'essai,
- le licenciement pour inaptitude physique définitive,
- le licenciement pour motifs disciplinaires,
- le licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle,
- les cinq autres motifs de licenciement :
  - 1 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
  - 2 - la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
  - 3 - le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 17 juillet 1983,
  - 4 - le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois qu'elle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants, emplois à temps non complet inférieur à 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppres

sion d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée) ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- 5 - l'impossibilité de emploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

- L'obligation de rechercher un reclassement préalablement à un licenciement :

- pour inaptitude physique définitive à l'issue des droits à congé sans traitement (prévus à l'article 13-II et à l'article 11 du décret n°88-145 du 15 février 1988) ou à l'issue d'un congé de maladie, grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé que l'agent contractuel se trouve de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi,

- pour l'un des motifs suivants :
  - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
  - pour la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
  - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983,
  - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988,

ne peut être prononcé que lorsque l'agent ne pourra être reclassé dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

Il est rappelé que la procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

○ La durée du préavis :

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par un contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de service inférieure à six mois de service,
- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de service égale ou supérieure à six mois et inférieure à 2 ans,
- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de service égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnes handicapées mentionnés à l'article L 5212-13 du code du travail en ses 1° à 4° et ses 9° à 11° dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte-tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,

- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les congés ci-dessous ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi :

- les congés sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outremer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

L'agent contractuel en état de grossesse constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés ne peut être licencié.

- La procédure de licenciement (dispositions communes à tous les cas de licenciement) :

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent contractuel, elle est tenue de respecter les formalités préalables ci-après.

- L'entretien préalable au licenciement :

→ La convocation à l'entretien préalable

L'autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner de la personne de son choix.

→ Au cours de l'entretien préalable :

Au cours de l'entretien préalable : l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs de licenciement

- ↔ Le droit de l'agent à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix : lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité

territoriale (licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai s'il s'agit d'une décision prise en considération de la personne, licenciement pour motifs disciplinaires, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour inaptitude physique définitive, ...) la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.

↔ La consultation de la commission consultative paritaire:

La commission consultative paritaire compétente doit être saisie par l'autorité territoriale. **Sa consultation doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :**

- a) d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- b) d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- c) d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,
- d) de l'ancien représentant du personnel mentionné au a) durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- e) du candidat non élu pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

↔ La décision de licenciement :

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs de licenciement ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte-tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ;

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel licencié le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

○ L'indemnité de licenciement :

Si le licenciement n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant la fin de son contrat ou pour l'agent recruté pour une durée indéterminée.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (suite à la reprise de personnel non titulaire de droit public par une autre personne publique et en cas de refus de l'agent non titulaire d'accepter le nouveau contrat de droit public) ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L 1224-3-1 du code du travail (suite à la reprise de personnel non titulaire de droit public par une personne morale de droit privé et en cas de refus de l'agent non titulaire d'accepter le contrat de droit privé).

Toutefois, cette indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel en disponibilité,

- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime de la sécurité sociale,
- sont démissionnaires de leurs fonctions,
- sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 (reclassement pour inaptitude physique) ou au III de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (reclassement suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, suite à la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, suite au recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ou suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988),
- acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

→ Le calcul de l'indemnité de licenciement

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise que la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie ci-dessus qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Des variations peuvent ensuite intervenir en fonction de l'ancienneté de l'agent (article 46 décret n° 88-145).

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge de l'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée à l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour une année, toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte-tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date de conclusion du premier contrat.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour évènements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les congés ci-dessous ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi :

- les congés sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

→ Le versement de l'indemnité de licenciement

Cette indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.

Elle est versée en une seule fois.

### XIII – Le régime d'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage a pour objet de verser aux travailleurs involontairement privés d'emploi un revenu de remplacement proportionnel à leur revenu d'activité.

Les agents contractuels bénéficient de l'assurance chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi :

- soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage par convention avec Pôle emploi ont droit à l'allocation chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi involontairement ou, pour les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée lorsque la privation d'emploi résulte :

- soit d'une rupture conventionnelle,
- soit d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions d'application de ces dispositions et les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.