



Le guide

des Agents Contractuels

octobre 2016

*Le syndicalisme
en positif*

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS **a**UTONOMES



Le guide des Agents Contractuels

suite à la loi 2012-347 du 12 mars 2012 (Sauvadet) et la loi 2016-483 du 20 avril 2016 (Déontologie)

• Résorption de l'emploi précaire <i>Plan Sauvadet prorogé par loi déontologie</i>	p. 3
• Le recrutement <i>Révision des conditions de recrutement</i>	p. 6
<i>Contenu du contrat</i>	p. 6
<i>Cas de recours aux contractuels</i>	p. 7
<i>Encadrement de la période d'essai</i>	p. 8
<i>Conditions de CDIisation</i>	p. 9
• L'entretien professionnel annuel <i>Alignement sur le statut des fonctionnaires</i>	p. 10
• La rémunération <i>Critères de détermination</i>	p. 12
<i>Conditions de l'évolution de la rémunération</i>	p. 13
• Les congés <i>Congés pour raison de santé</i>	p. 14
<i>Autres congés</i>	p. 15
<i>Ancienneté, conditions d'ouverture des droits</i>	p. 17
• Les commissions consultatives paritaires <i>Constitution</i>	p. 18
<i>Fonctionnement</i>	
<i>Compétences</i>	
• Les procédures de fin de fonction <i>Procédures applicables en fin de contrat</i>	p. 19
<i>Licenciement</i>	p. 23
<i>Obligations de reclassement</i>	p. 25
ANNEXE 1 : Schéma de la procédure d'obligation de reclassement	p. 27
ANNEXE 2 : Conditions de recrutement dans la FPT	p. 29
ANNEXE 3 : Modèle de contrat type	p. 30

Résorption de l'emploi précaire

Plan Sauvadet prorogé par loi déontologie

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 relatives à la fonction publique.

Pour plus de 800 000 agents employés dans l'ensemble de la fonction publique, cette loi fait évoluer leurs règles et les pratiques, pour améliorer les conditions d'emploi de ces agents.

En 2010, le gouvernement a engagé une négociation avec les partenaires qui s'est conclue le 31 mars 2011 par un protocole d'accord signé par six organisations représentatives sur huit (UNSA, CGT, FO, CFTD, CGC et CFTC), n'ont pas signé : FSU et SOLIDAIRES

Sur la base de cet accord, cette loi élaborée, comportant plusieurs dispositions, vise à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels :

- ouverture pendant 4 ans de recrutements réservés aux agents contractuels en fonction entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et justifiant d'au moins 4 années d'ancienneté de service auprès de leur employeur, de manière à favoriser leur accès à l'emploi titulaire dans les trois fonctions publiques ;
- clarification et harmonisation des cas de recours aux agents contractuels dans les trois fonctions publiques, notamment lorsqu'il s'agit de faire face à des besoins temporaires ;
- redéfinition des conditions de renouvellement des contrats en CDI au terme d'une durée de 6 ans ;
- reconnaissance d'une « portabilité » du CDI par fonction publique, à l'occasion de la mobilité des agents en CDI.
- transformation en CDI, à la date de publication de la loi, des CDD des agents justifiant d'une durée de service auprès de leur employeur d'au moins six ans (3 ans de service pour les agents âgés de plus de 55 ans sous réserve des :

Cas d'exclusion pour le passage en CDI :

Fonction publique d'État

- Emploi supérieur dont la nomination relève de la décision du gouvernement
- Emploi au sein de certains établissements dotés de missions particulières ou de certaines institutions (centre des monuments nationaux, caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés - CNAVTS, institut national de la propriété industrielle - INPI, etc.)
- Emploi de professeur hospitalo-universitaire
- Emploi d'ouvrier de l'État, de personnel navigant civil et de marin
- Assistant d'éducation, maître d'internat ou surveillant d'externat
- Emploi d'enseignant-chercheur occupé en qualité de personnel associé ou invité
- Emploi exercé dans le cadre d'une formation doctorale

Fonction publique hospitalière

- Emploi de direction

Fonction publique territoriale

- Collaborateur de groupes d'élus
- Emploi fonctionnel ou de collaborateur de cabinet
- Emploi occupé en qualité de personnel mis à disposition par un centre de gestion sauf si la collectivité territoriale d'accueil a recruté l'agent sur cet emploi à l'issue de la mise à disposition

Un comité de suivi de l'accord indispensable pour suivre l'évolution de la mise en œuvre de l'accord, avec les seuls signataires.

Le statut prévoit que sur les emplois permanents, ce sont des fonctionnaires qui doivent être recrutés. Cela a été réaffirmé et implique donc une responsabilité des employeurs publics vis-à-vis des contractuels qu'ils recrutent :

- justification du recrutement
- gestion exemplaire des contractuels
- formation à la préparation aux concours au recrutement réservé pour la titularisation

La loi de mars 2012 renforce cette responsabilité

• Or, il a été constaté au fil des réunions de ce comité de suivi que certains employeurs ont négligé cette possibilité d'améliorer la situation individuelle des contractuels en ne leur offrant pas la possibilité d'une titularisation étalée sur 4 sessions d'examens professionnels. C'est au terme d'un dialogue social nourri que **la loi relative à la « déontologie » et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016** en repoussant la date de fin du dispositif de titularisation, à 2018, nous donne une nouvelle occasion de défendre la situation des contractuels

• Au-delà de la loi de mars 2012 (axe 1) prévue dans l'accord, de mars 2011, l'axe 2 et l'axe 3 prévoient une profonde rénovation des conditions d'emploi des agents contractuels prévue dans les trois fonctions publiques (recrutement, rémunération, évaluation, congés, droits sociaux, garantie de droits en fin de contrat).

La loi déontologie, du 20 avril 2016, précise que **les agents contractuels sont soumis aux mêmes droits et devoirs que les fonctionnaires** sauf en ce qui concerne le déroulement de carrière réservé aux fonctionnaires.

L'éligibilité, à la titularisation, des agents contractuels a été portée de 2011 à 2013 dans les mêmes conditions, aussi, les Comités Techniques devront, à nouveau, examiner leur situation

Par ailleurs, l'amélioration des conditions de rémunération, la clarification des contrats et des conditions d'embauche, sont autant d'éléments qui sécurisent leur parcours en créant de nouvelles obligations pour les employeurs, notamment :

- Le recrutement sans concours des agents de catégorie C les moins qualifiés est entériné.
- Un lauréat d'un concours de la fonction publique territoriale aura quatre ans et non plus trois ans, pour trouver un emploi dans une collectivité. Le centre de gestion, organisateur du concours devra suivre ses « reçus-collés » (ceux qui ont réussi un concours mais ne trouvent pas d'emploi) jusqu'à leur recrutement.
- Extension des concours sur titres dans la territoriale pour tous les candidats des filières sociale, médico-sociale et médicotéchnique. Ils seront recrutés après un entretien avec un jury ou des épreuves complémentaires.
- La fonction publique d'État aura la faculté de recruter directement des agents en contrat à durée indéterminée (CDI) pour des postes où il n'existe pas de corps de fonctionnaires (la loi Sauvadet l'autorisait déjà à titre expérimental pour 4 ans).
- La limite d'âge des médecins de prévention contractuels est portée à 73 ans (au lieu de 67 ans) à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2022.

Très signalé !

Les agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation, prévues par la loi Sauvadet, dans sa rédaction de 2012, demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique jusqu'au 12 mars 2018 (loi Déontologie)

Les agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes parmi celles mentionnées à l'art.2 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés conservent le bénéfice de l'ancienneté (loi Déontologie)

La reprise d'activité d'une association ou d'une société privée (transfert d'une entité économique) est désormais prise en compte.

À ce titre, l'agent contractuel conserve son ancienneté pour le bénéfice du dispositif d'accès à la titularisation mais également pour la transformation automatique de son CDD en cours en CDI au 31 mars 2012.- les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine, ayant été transférés dans le cadre de transfert de compétence, de fusion... sont donc assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil (art L.1224-3 du code du travail) -

Textes de référence

Pour la FPE : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Pour la FPT : Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents.

Pour la FPH : Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents non titulaires de la fonction publique hospitalière.



Circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique.

Les arrêtés fixant les modalités d'organisation des concours réservés et examens professionnels pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat (catégories A, B et C) sont parus au Journal officiel des 11 et 12 janvier 2013.

Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 relatives à la fonction publique (FPT).

Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 relatives à la fonction publique (FPE).

Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 relatives à la fonction publique.

Le recrutement

Révision des conditions de recrutement

Dispositions communes à l'ensemble des agents contractuels

Si les emplois permanents de l'administration sont normalement occupés par des fonctionnaires, les employeurs peuvent recruter des agents contractuels à titre dérogatoire, dans certains cas précisé par la **Circulaire du 22 juillet 2013** des agents contractuels, et ces dispositions s'appliquent quelles que soient les modalités de leur recrutement.

Il convient donc de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire.

Un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé, assimilable à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise, non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative. (Lorsqu'il constate l'existence d'un lien de subordination, présentant une certaine continuité entre un agent et une administration, le juge tend à considérer l'agent comme un agent contractuel.)

Un contractuel, est un agent dont l'activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, un lien de subordination à l'autorité administrative dans l'exercice de cette activité. (le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents.)

Les conditions que doit remplir l'agent contractuel pour être recruté

sont à peu près les mêmes que celles exigées des fonctionnaires titulaires (aptitude physique, droit civique, casier judiciaire, âge...)

• Toutefois aucune condition générale de nationalité n'est posée pour être recruté en tant que contractuel (afin d'éviter que les réfugiés ne soient exclus, par principe, de l'accès à l'emploi public sous un statut de contractuel, il est désormais prévu que la condition relative au service national ne fait pas obstacle à leur recrutement)

• Délivrance lors du recrutement de certificats de travail attestant de l'ancienneté de services permet aux parties de vérifier, au moment du recrutement, que l'agent remplit les conditions pour être recruté soit en contrat à durée déterminée (CDD) soit en CDI.

Contenu du contrat

Renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat

- L'obligation de contrat écrit mentionnant l'article de loi en application duquel il est conclu.
- les contrats doivent mentionner avec précision le motif du recrutement ainsi que le niveau de catégorie hiérarchique de l'emploi. Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même niveau de catégorie hiérarchique, pendant une durée de six ans, auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou en CDI, il importe que le niveau de catégorie hiérarchique dont relève l'emploi puisse être établi clairement dans le contrat de recrutement.

En tout état de cause, le contrat doit être écrit et comporter notamment :

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- la définition du poste occupé ;
- le niveau de catégorie hiérarchique ;
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par ex : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- les conditions de rémunération ;
- la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

• Les certificats de travail délivrés par les administrations doivent être annexés au contrat.



Cas de recours aux contractuels

Fonction publique de l'Etat :

- 1 - en cas d'absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées (catégories A, B et C),
- 2 - pour occuper un emploi à temps incomplet (durée de travail est inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet),
- 3 - pour remplacer un fonctionnaire ou non à temps partiel ou indisponible en raison d'un de congé (annuel, maladie, de longue durée, maternité ou d'adoption, etc.),
- 4 - pour faire face à une vacance temporaire d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- 6 - pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
- 7 - un établissement d'enseignement supérieur et de recherche peut recruter un enseignant-chercheur à temps complet, en qualité de personnel associé ou invité

Fonction publique hospitalière :

- 1 - pour les emplois dont le temps de travail est inférieur au mi-temps (psychologues, orthophonistes...);
- 2 - pour répondre à des besoins permanents de professionnels paramédicaux, parfois à leur demande quand ils ne souhaitent pas exercer à plein temps à l'hôpital ;
- 3 - pour assurer le remplacement de fonctionnaires indisponibles (maladie, congé) ou pour compléter un temps partiel ;
- 4 - pour faire face à une augmentation temporaire d'activité ;
- 5 - pour des emplois spécifiques pour lesquels il n'existe pas de grade correspondant (contrôleur de gestion, documentalistes, qualitatif, technicien informatique ou chargé de communication...).

Fonction publique territoriale :

- 1 - pour des besoins occasionnels ou saisonniers ;
- 2 - à défaut de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions demandées (technologies de l'information et de la communication, informatique...);
- 3 - pour les emplois de catégorie A exclusivement, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;
- 4 - dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants uniquement, pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps.

Encadrement de la période d'essai

La période d'essai

- La période d'essai est désormais encadrée par des règles précises, fixant son objet, sa durée et les modalités de sa rupture
- Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
- Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, avec un même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.
- 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 pour un CDD inférieur à six mois ;
 - un mois pour un CDD inférieur à un an ;
 - deux mois pour un CDD inférieur à deux ans ;
 - trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
 - quatre mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée (si expressément prévu au contrat) et son renouvellement est limité à une seule fois.



Conditions de CDisation

Les nouvelles conditions de CDisation

L'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- Etre recruté pour répondre à un besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ; (sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires)
 - Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants (exemple, adjoint administratif de 1ère classe faisant fonction de secrétaire de mairie) et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
 - Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet ;
 - Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes 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 ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.).
- Justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès du même employeur sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.
 - Si l'agent justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le recrutement se fait directement en CDI .

Très signalé !

Spécificité de l'ÉTAT :

il sera possible de recruter d'emblée en CDI sur le fondement de l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984, (FPE) en l'absence de corps de fonctionnaires (loi Déontologie)

La portabilité du CDI

Il est en outre désormais possible, pour tout employeur qui le souhaite, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique pour exercer les fonctions de même catégorie hiérarchique.

L'entretien professionnel annuel

Alignement sur le statut des fonctionnaires

L'entretien professionnel concerne les agents remplissant deux critères :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent : en sont exclus les agents qui sont recrutés sur des besoins temporaires - vacance temporaire d'emploi - surcroît temporaire d'activité .
- être recruté par contrat d'une durée supérieure à un an

Il s'agit d'étendre à tous les agents contractuels recrutés pour un besoin permanent, le bénéfice d'un entretien professionnel annuel, conduit dans les mêmes conditions que celui des agents titulaires exerçant des fonctions comparables. Les dispositions introduites s'inspirent de celles prévues pour l'évaluation des fonctionnaires.

Il n'est toutefois pas renvoyé explicitement à la réglementation applicable aux titulaires, dans la mesure où certaines dispositions ont dû être adaptées. La possibilité du recours hiérarchique ainsi que la saisine éventuelle de la CCP, ont été introduites selon les mêmes modalités que pour les fonctionnaires. Le principe de l'évaluation est posé pour tous les agents recrutés afin de répondre à des besoins permanents et par contrat d'une durée supérieure à un an. Il appartient donc à chaque administration de mettre en place un entretien professionnel pour les agents engagés en CDD.

La procédure de l'entretien

La procédure est précisée quant à l'établissement du compte rendu de l'entretien professionnel et sa communication puis notification à l'agent.

L'entretien professionnel est encadré et doit se dérouler dans des conditions clairement définies puisqu'il peut avoir des répercussions sur l'avenir professionnel de l'agent, notamment en termes de réévaluation de la rémunération.

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. (la conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière -CE, 6 déc. 2006, n°287453-).

Le compte rendu est :

- 1) établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent
- 2) communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations,
- 3) visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations,
- 4) notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier. (la notification doit mentionner clairement les voies et délais de recours administratifs et contentieux).

L'objet de l'entretien

L'entretien porte sur une liste de thèmes prédéterminés

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés
- 2° Les objectifs et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation
- 3° La manière de servir de l'agent;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent liés aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle (projets de préparation aux concours...)

Le recours . Hiérarchique

En cas de contestation, l'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification.

L'autorité hiérarchique dispose ensuite d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande pour notifier sa réponse à l'agent.

L'agent dispose alors de la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (CCP), dans un délai d'un mois.

Très signalé !

Le recours hiérarchique constitue donc un préalable obligatoire à la saisine de la CCP, dans une logique de prévention et de résolution des conflits.

Le recours . Contentieux

L'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours devant le juge administratif, dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CCP).

Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CCP et non à compter de la date de l'avis de la CCP, cet avis ne faisant pas grief et n'étant donc pas susceptible de recours.

Très signalé !

Il convient toutefois de rappeler que si l'entretien professionnel peut avoir un lien avec le licenciement professionnel ou le non renouvellement d'un contrat, dans la mesure où il peut le justifier, il doit être distinct de l'entretien préalable au licenciement ou au non renouvellement de contrat.

En conséquence, s'il est envisagé de licencier un agent pour insuffisance professionnelle ou de ne pas renouveler son contrat pour cette raison, des entretiens spécifiques doivent par ailleurs être diligentés.



La rémunération

Critères de détermination

La composition des éléments de la rémunération

Chaque administration est libre de définir les conditions de rémunération de ses contractuels.

Le juge a en effet statué qu'aucune disposition et aucun principe ne faisaient obligation de rémunérer les agents contractuels sur la base d'un indice de la fonction publique. A ainsi été jugée légale la rémunération fixée de manière globale et forfaitaire, sans référence à un indice, dès lors qu'elle pouvait être considérée comme englobant l'ensemble des éléments prévus par la Loi ;

L'administration peut donc choisir principalement entre :

- une rémunération, composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT);

- une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un indice de la fonction publique.

Il importe toutefois que les modalités de rémunération soient expressément prévues par les dispositions du contrat.

La référence à un indice

Les agents contractuels ne sont généralement pas « classés » dans des échelles indiciaires.

C'est donc à l'autorité administrative qu'il appartient de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, mais sans que l'on puisse considérer qu'ils sont classés dans une grille indiciaire.

Le versement de primes

Une administration est libre, en droit, de décider ou non de l'attribution de primes à ses contractuels.

Le Conseil d'État a précisé : « qu'aucun principe n'interdit de faire bénéficier un agent non titulaire d'un régime indemnitaire prévu pour des titulaires ».

La modulation des primes en fonction de la manière de servir, peut enfin être prévue, en particulier lorsqu'une telle modulation s'applique aux fonctionnaires exerçant des fonctions analogues à celles confiées à l'agent contractuel

La détermination du niveau de rémunération

Les principaux critères devant être utilisés pour fixer, au cas par cas, le niveau de rémunération d'un agent correspondent aux fonctions occupées à la qualification détenue par l'agent ainsi qu'à son expérience.

Les agents contractuels n'étant pas placés dans une situation analogue à celle du fonctionnaire, l'administration a le pouvoir de fixer au vu de ces critères, leur rémunération (CE, n°278960,

La fixation de la rémunération prend en considération la responsabilité et/ou la technicité particulière de l'emploi occupé. La prise en compte des fonctions englobe les sujétions attachées à un poste.

La notion de qualification permet de moduler la rémunération au vu du niveau des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, de celles dont justifie l'agent mais également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.

L'autorité administrative peut prendre comme référence la grille indiciaire du corps auquel correspondent les fonctions exercées, puis opérer des ajustements individuels en fonction du profil des agents, (diplôme ou expérience professionnelle de l'agent)

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que la rémunération soit limitée à celle correspondant au premier échelon du grade concerné.

De manière générale, lorsqu'il est saisi, le juge vérifie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation (CE, 30

déc. 2013, n°348057) en référence à la rémunération des fonctionnaires placés dans une situation identique ou similaire.

Conditions de l'évolution de la rémunération

L'évolution de la rémunération des agents contractuels

La rémunération des agents recrutés en CDD auprès du même employeur, pour occuper un emploi permanent doit désormais faire l'objet d'une « réévaluation » au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.

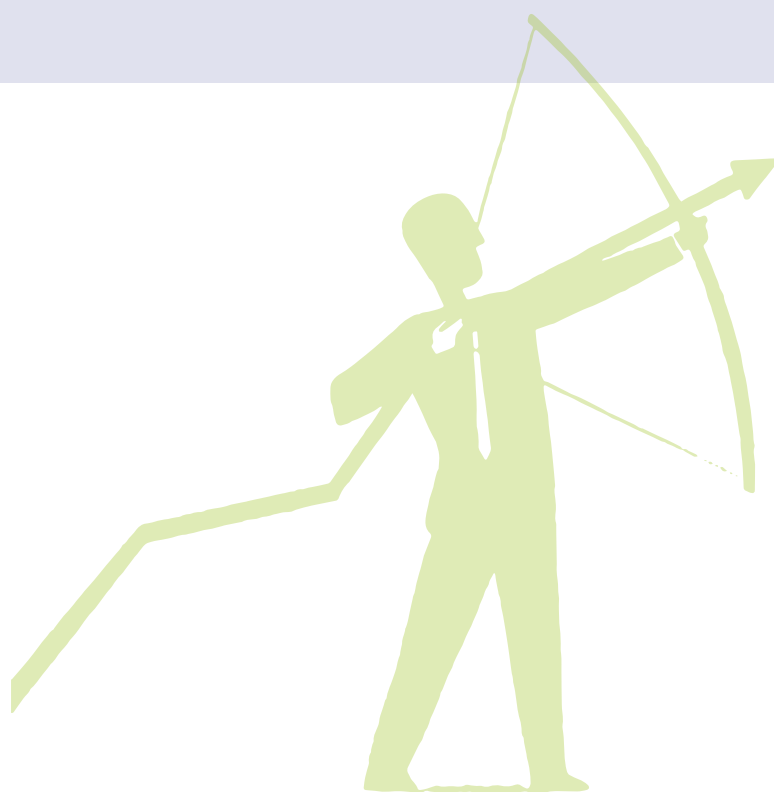
La jurisprudence administrative précise que celle-ci doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Très signalé !

- L'évolution de la rémunération des contractuels est possible dès lors que l'administration procède à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel et ne renonce pas ainsi à son pouvoir d'appréciation.

- la réévaluation est désormais prévue pour les agents recrutés en CDD alors qu'auparavant elle était circonscrite aux seuls agents bénéficiant d'un CDI

- La réévaluation ne doit pas être excessive, sous peine de constituer une modification substantielle et, ainsi, de donner naissance à un nouveau contrat, avec toutes les conséquences qui en découlent.



Les congés

Dispositions communes à l'ensemble des congés

Aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée. Toutefois lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

Congés pour raison de santé

Pour les agents contractuels, deux régimes se superposent : le régime général de sécurité sociale ainsi que les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

Il est prévu en matière de congé pour raison de santé, sous condition d'ancienneté, le maintien à plein traitement puis à demi traitement par l'employeur public, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. L'employeur n'est donc redevable que de la différence entre la rémunération due et le montant des indemnités journalières.

Au terme de la protection statutaire, la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.

En matière de retraite, ils relèvent pour leur régime de base du régime général de sécurité sociale et pour leur régime complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales).

La protection statutaire

- Congé de maladie « ordinaire »

L'agent contractuel en activité dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit à ce titre, en cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières de l'assurance maladie déduites du plein ou du demi-traitement. Il bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes

4 mois de services :

- 30 jours à plein traitement ;
- 30 jours à demi-traitement ;

Après 2 ans de services :

- 60 jours à plein traitement ;
- 60 jours à demi-traitement ;

Après 3 ans de services :

- 90 jours à plein traitement ;
- 90 jours à demi-traitement.

Très signalé !

Si l'agent justifie de moins de 4 mois d'ancienneté, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'1 an si son incapacité de travail est temporaire. Il perçoit les indemnités journalières (IJ) de sa CPAM durant cette période. Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours. Si l'incapacité de l'agent est permanente, il est licencié.

- Congé de grave maladie

Le congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel :

- atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée,
- et justifiant d'au moins 3 ans de service.

L'agent contractuel adresse à son administration une demande de congé de grave maladie, accompagné d'un certificat de son médecin traitant qui adresse directement au comité médical ses observations (conclusions d'examen médicaux).

Le comité médical transmet son avis à l'administration qui le communique à l'agent et prend sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le comité médical supérieur par l'administration ou l'agent.

Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total, sur proposition du comité médical.

Le congé de grave maladie présenté pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1^{ère} période de congé

de grave maladie part du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1^{ère} demande.

Un agent contractuel peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

Très signalé !

Les périodes de congé de grave maladie sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le droit à la retraite.

En cas de congé de grave maladie, l'agent a droit au maintien par son administration de son plein traitement indiciaire pendant 1 an puis de son demi-traitement pendant 2 ans.

L'agent temporairement inapte à reprendre son service est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'1 an puis soit réaffecté sur son emploi antérieur ou à défaut sur un emploi similaire avec une rémunération équivalente, soit reclassé ou licencié en cas d'inaptitude définitive.

Attention :

l'agent qui a été en congé sans traitement pendant une période d'au moins 1 an doit expressément demander sa réintégration par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé. À défaut d'une telle demande, il est considéré comme démissionnaire.

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE)

Articles 2, 12, 13, 14, 16, 17, 18 et 32

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (FPT)

Articles 7, 8, 9, 11, 12, 13, 30 et 33

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière (FPH)

Articles 2, 10, 12, 14 à 17, 28 et 30

Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés

Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés

- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

En matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle les agents contractuels bénéficient, lorsqu'ils sont en activité, d'un congé pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont déterminées en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel, à savoir :

- pendant 1 mois, dès leur entrée en fonctions ;
- pendant 2 mois après 2 ans de services ;
- pendant 3 mois après 3 ans de services.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de sécurité sociale.

Autres congés

Le congé « d'accueil de l'enfant »

La modification effectuée transpose le congé « d'accueil de l'enfant ». Le congé de paternité est élargi en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il continue de bénéficier au père ayant la qualité d'agent contractuel, mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du conjoint de la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin.

Congé sans rémunération pour raisons familiales

Ce congé non rémunéré est accordé de droit dès lors que l'agent est employé depuis plus d'un an et qu'il en fait la demande. Il peut être fractionné et ne comprend pas de période minimale.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies, dans la limite de la durée du contrat restant à courir pour les CDD.

Le congé pour convenances personnelles

- Congé sans rémunération qui n'est accordé que dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service.
- Réservé à l'agent recruté par CDI, qui ne doit pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise

ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Accordé pour une durée maximale de trois ans il est renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats successifs

Le congé pour création d'entreprise d'une durée d'un an renouvelable une fois

Le projet de création d'entreprise d'un agent contractuel doit être compatible au regard des dispositions déontologiques en vigueur.

Le congé pour mandat électif ou l'exercice de fonctions de membre du Gouvernement

Le congé accordé pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou remplir un mandat de membre élu de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est de droit, sans condition d'ancienneté. C'est un congé sans rémunération.

Au terme de ce congé, l'agent contractuel est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique. Cette réintégration intervient dans les deux mois qui suivent la date à laquelle il a avisé son employeur.

Activités dans la réserve opérationnelle

L'agent est placé en congé avec traitement, lorsque les activités accomplies sur le temps de travail dans la réserve opérationnelle sont d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés sur une année civile. Au-delà de cette durée, il est mis en congé sans traitement. Il en est de même pour une période d'activité accomplie sur le temps de travail dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile. L'agent contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée.

Modalités de demande de renouvellement

La demande de renouvellement du congé ou de réemploi à l'issue du congé (lettre recommandée avec accusé de réception et délais de prévenance) est portée à trois mois comme pour les fonctionnaires.

Le non-respect par l'agent du délai de prévenance entraîne que l'agent est présumé renoncer à son emploi.

L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'hypothèse où l'agent demande à mettre fin de manière anticipée à ces congés entraîne l'obligation de réemploi, dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande de l'agent sauf motif grave.

Au terme du congé initialement fixé ou en cas de fin anticipée du congé, l'agent est réemployé dans les Conditions antérieures.

Le congé parental

- Conditions d'octroi

Accordé de droit à soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents, sur demande il doit être présenté au moins deux mois avant le début du congé demandé pour la période initiale et le renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;

- ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son **Adoption** sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant

- Durée

Accordé par périodes de six mois renouvelables. il prend fin au 3 ans de l'enfant ou un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

L'agent peut demander à écourter la durée du congé parental en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage (le congé parental est un congé non rémunéré).

- Décompte de l'ancienneté

Ce congé est assimilé à des périodes de travail effectif pour l'ouverture de certains droits (prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés.

- Conditions de réemploi

L'agent est réemployé sur son précédent emploi, (jusqu'à la date de fin de de CDD). Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente

ANCIENNETÉ, CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

Certain droits sont soumis à des règles d'ancienneté et d'activité (durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration)

Décompte de l'ancienneté pour l'octroi de certains congés

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés (congés annuels, pour raison de santé, non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles et au travail à temps partiel).

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- congé annuel ;
- congé pour formation syndicale, congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation ;
- congé de maladie « ordinaire » rémunéré ;
- congé de grave maladie ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour raison de famille ;
- congé pour obligations du service national actif.

Les autres congés dont peuvent bénéficier les agents contractuels ne font pas acquérir d'ancienneté, l'intéressé retrouvant lors de sa reprise de fonction celle qu'il avait acquise avant son départ en congé.

Conservation de l'ancienneté en cas de changements de contrats

Désormais l'ancienneté acquise est décomptée sur différents emplois pour l'ouverture des droits à congés dans des conditions suivantes :

- les agents recrutés sur emplois permanents : toute l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés.
- Les agents recrutés (y compris sur des contrats successifs) pour répondre à des besoins temporaires concernent l'ancienneté acquise auprès du même employeur pour l'ouverture de certains droits à congé (congé maternité, maladie « ordinaire », accident du travail/ maladie professionnelle).

Dans tous les cas, l'ancienneté antérieurement acquise pour l'ouverture des droits à congés est prise en compte dès lors que l'interruption ne serait pas supérieure à quatre mois.

Lorsque les agents sont recrutés à la suite d'un transfert d'activité en application de l'article L.1224-3 du code du travail, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis et aucune condition de durée de services en qualité d'agent public ne peut leur être opposée pour l'ouverture des droits précités, par exemple lors d'une demande de congés.

Les commissions consultatives paritaires

Constitution

L'arrêté ou la décision créant une ou des CCP doit définir les règles relatives à la composition, dont les règles électorales, aux attributions et au fonctionnement de ces instances.

Les règles d'organisation de l'élection peuvent comprendre des dispositions relatives aux conditions d'électorat et d'éligibilité (évitant, par exemple, qu'un agent contractuel recruté pour une très courte durée soit électeur et éligible à la commission). Toutefois, la détermination de ces conditions ne doit pas avoir pour conséquence de restreindre excessivement le corps électoral.

Les CCP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et elles peuvent avoir un nombre égal de membres suppléants.

Les modalités de remplacement des membres définitivement empêchés de siéger en cours de mandat doivent être précisées. En outre, pour chaque commission, doit être précisé (après avis du comité technique compétent) son périmètre, l'autorité auprès de laquelle elle est placée ainsi que le nombre de représentants du personnel (le cas échéant par catégorie) et de représentants de l'administration qu'elle comprend.

Ainsi, les CCP voient leurs attributions étendues au non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical, à l'information des motifs qui empêchent le reclassement, aux licenciements des représentants syndicaux, au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues.

Fonctionnement

Le fonctionnement de la commission consultative paritaire :

À l'instar des règles d'organisation et de composition, les règles de fonctionnement doivent être définies par arrêté ou décision de l'autorité compétente de l'établissement public ou de l'autorité administrative indépendante.

Dans ce domaine, l'arrêté ou la décision pourra prévoir les règles relatives notamment à la présidence, au quorum et au vote.

Il devra également préciser la formation dans laquelle la commission siège.

En outre, lorsqu'elle siège en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi du niveau hiérarchique au moins équivalent à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer. Cette équivalence pourra être appréciée en référence au niveau hiérarchique des fonctionnaires affectés à des tâches similaires, suivant les catégories usuelles (A, B, C).

Compétences

Les attributions obligatoires

Les CCP sont, obligatoirement, consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- à l'examen des demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (le résultat des entretiens professionnels constitue un des critères de réévaluation de la rémunération).
- au non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical.
- au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues.
- à l'information obligatoire de la CCP quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents.
- aux décisions refusant l'autorisation de télétravail.

Les attributions facultatives

Les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels

Les procédures de fin de fonctions

Procédures applicables en fin de contrat

FIN DES FONCTIONS

Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin dans les hypothèses suivantes :

- fin d'un contrat à durée déterminée ;
- atteinte de la limite d'âge (passage de 65 à 67 ans a cependant lieu de manière progressive : l'article 115, II de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit en effet que l'âge limite évolue dans les conditions fixées par le décret prévu au II de l'article 28 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- licenciement ;
- départ à la retraite soit par limite d'âge ou à la demande de l'agent qui remplit les conditions ;
- démission ;
- décès.

Il faut distinguer les situations de fins du contrat du licenciement. En effet les dispositions générales applicables aux agents non titulaires prévoient également les motifs de licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

Le décret du 17 janvier 1986 encadre en conséquence les procédures de fin de contrat, précise, s'agissant des fondements juridiques de droit commun, les motifs de licenciement qui ont été progressivement admis par le juge et définit la portée de l'obligation de reclassement qui pèse sur les employeurs.

Fin d'un contrat à durée déterminée

L'absence de droit au renouvellement du contrat

Le principe d'un recrutement préalable en CDD a été maintenu par la loi du 12 mars 2012, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires, notamment lorsque le recours au contrat est justifié par les besoins du service. C'est la réaffirmation du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires qui a conduit à privilégier un recrutement en CDD, dont le renouvellement est conditionné à une nouvelle impossibilité au terme du contrat de pourvoir l'emploi par un titulaire.

Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat.

Les décisions de renouvellement ou non de contrat ne font pas systématiquement l'objet d'un entretien préalable, **outre le cas où l'agent remplit les conditions légales pour être reconduit en CDI, ou lorsque l'agent a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou de plusieurs contrats** conclus pour répondre à un besoin permanent.

La perte d'une des conditions nécessaires au recrutement entraîne de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité. La procédure ne constitue donc pas un licenciement.

L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique donc pas à un non renouvellement.

L'absence de droit au renouvellement du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité, ou en congé de maladie à la date de fin de contrat initialement prévue.

Par ailleurs, la décision de non renouvellement de contrat n'a pas à être formellement motivée l'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier, notamment en cas de contentieux, d'un motif de non renouvellement. (Il a été rappelé à de nombreuses reprises aux administrations que toute décision de non renouvellement d'un contrat fondé sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir).

En cas d'annulation par le juge d'une décision de non renouvellement, l'agent ne dispose pas d'un droit à réintégration au-delà du terme initialement prévu de l'engagement de contrat de travail, à l'expiration de celui-ci.

Par contre, le fait que l'autorité administrative indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat, constitue une promesse d'engagement, dont le non-respect est de nature à engager la responsabilité de la collectivité, qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé.

Lorsque le renouvellement de son contrat est proposé à l'agent contractuel, celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi.

(Le délai de huit jours dont dispose l'agent pour faire connaître son acceptation de prolonger ses fonctions part du jour de la réception de la proposition de l'administration)

L'amélioration du cadre juridique des fins de contrat

les conditions dans lesquelles les CDD peuvent être renouvelés ont été précisées.
Le renouvellement doit être exprès, ce qui exclut tout renouvellement par tacite reconduction.

Très signalé !

Les conséquences liées au maintien en fonction au-delà du terme du contrat donne naissance à un nouveau contrat dont la durée est, soit égale à celle assignée par les parties, soit, à défaut, à celle du contrat initial. En outre, le juge peut requalifier le non renouvellement du contrat en licenciement.

En effet, toute rupture survenant avant l'échéance d'un contrat doit s'analyser comme un licenciement et non comme un non renouvellement et si la cessation des fonctions est intervenue avant le terme du nouveau contrat déterminé dans les conditions rappelées ci-dessus, le non renouvellement risque d'être requalifié en licenciement ouvrant droit à indemnités de licenciement.

L'obligation de respecter un délai de prévenance

L'administration est tenue d'informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat selon des délais de prévenance ainsi fixés :

- 8 jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Le juge considère que le non-respect du délai de prévenance n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision mais peut engager la responsabilité de l'administration.

Très signalé !

Le délai de prévenance doit être fixé en tenant compte des droits à congés annuels non épuisés ; si l'agent ne peut, du fait de l'administration, bénéficier de tous ses congés annuels, il a droit à une indemnité compensatrice 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.

SUSPENSION ET DISCIPLINE

Suspension de fonctions

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire dépourvue de caractère disciplinaire, qui permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

(La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun, la faute ou l'infraction pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service).

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement.

La suspension de fonctions est une mesure administrative qui ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : au droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la CCP compétente ou à la consultation du dossier. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.

(L'agent contractuel qui n'est pas rétabli dans ses droits en raison des poursuites pénales peut subir une retenue de sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci).

Très signalé !

Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération.

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois sauf en cas de poursuites pénales. En tout état de cause elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

Procédure disciplinaire

La responsabilité disciplinaire des agents contractuels, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent contractuel, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise.

Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

- L'enquête disciplinaire est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent.

La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;
- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué.

Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

- L'information de l'agent et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- 1 - la mention des faits reprochés ;
- 2 - la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- 3 - la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement).
- 4 - Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.

5 - l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

a) La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel qui doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'agent, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Selon l'article 44 du décret du 17 janvier 1986, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes. Le dossier ne saurait faire état des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses de l'intéressé ni des sanctions amnistiées.

b) La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation de la CCP.

• Le prononcé de la sanction

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celles figurant sur l'échelle prévue.

L'exclusion temporaire peut être prononcée pour durée maximale de six mois pour un agent en CDD et pour une durée maximale d'un an pour un agent en CDI.

Par ailleurs, le principe de motivation des décisions prises en matière disciplinaire doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose : en somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés.

Enfin, aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

Le licenciement - Les motifs de licenciement

pour motif disciplinaire

Il s'agit de la sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels puisque le licenciement s'effectue, alors sans préavis ni indemnité de licenciement.

pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus à ce que l'intérêt du service exige de lui.

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat. De plus, l'administration doit être en mesure de pouvoir fonder sa décision de licenciement sur des éléments qui permettent de prouver clairement cette insuffisance :

Très signalé !

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être basé sur :

- des éléments liés à l'état de santé de l'agent ; des procédures spécifiques sont prévues pour faire face à l'inaptitude physique temporaire ou définitive ;
- des faits constitutifs d'une faute disciplinaire. En revanche, l'agent peut être légalement licencié dans l'intérêt du service lorsque son comportement nuit au bon fonctionnement du service, en raison notamment de difficultés relationnelles avec d'autres agents ou avec des usagers ;
- une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

Pour suppression de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté

Une réorganisation de service ne peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service que si elle implique une suppression de l'emploi de l'intéressé. La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif :

- une restructuration du service.
- une mesure d'économie, quelle que soit par ailleurs la situation financière de l'administration et quelle que soit, au final, l'effectivité des économies réalisées, du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué.

Très signalé !

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a « détournement de pouvoir », ce qui rend illégale la suppression (par exemple le cas lorsque le but réel est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi).

Pour le recrutement d'un fonctionnaire

Le Conseil d'État confirme dans sa décision n° 365139 du 25/09/2013 « Sadlon » que l'administration peut décider de remplacer un agent recruté en CDI par un fonctionnaire.

Pour refus d'un agent contractuel d'accepter une modification substantielle de son contrat proposée dans l'intérêt du service

On signalera qu'une importante modification des conditions revient à créer un nouvel emploi, ce qui nécessite un nouveau contrat et que le refus d'un renouvellement d'engagement assorti de modifications substantielles constitue un licenciement

Pour Impossibilité de réemployer un agent, physiquement apte à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable

Ce motif de licenciement n'est pas incompatible avec une obligation de moyens (et non de résultats) de réemploi des agents contractuels à l'issue de certains congés ;

Les conditions spécifiques de la rupture d'un contrat pendant la période d'essai ont été clarifiées. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé (CE, n° 105732, du 27 février 95) mais pas au terme de la période d'essai (CAA Marseille, 27 juin 2000, n°97MA05494). La décision de licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucun préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

La procédure de licenciement

Hormis s'il intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ou lorsque l'administration est tenue de respecter une obligation de reclassement, la procédure est encadrée. Elle prévoit la mise en œuvre de l'entretien préalable, le contenu de la lettre de licenciement et la tenue de la CCP.

L'entretien préalable

Cet entretien permet à l'administration de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels elle fonde la procédure de licenciement, et à l'intéressé la possibilité de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation doit mentionner:

- *l'objet de l'entretien les mesures envisagées à l'encontre de l'agent doivent être mentionnés.*
- *la date, l'heure et le lieu de l'entretien doivent être précisés : un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin de permettre à l'agent de préparer cet entretien et éventuellement de se faire assister.*
- *le fait que l'agent puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.*

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

La consultation de la CCP (non applicable à la FPT avant élections)

L'administration doit consulter la CCP en cas de licenciement survenant postérieurement à une période d'essai.

Une protection renforcée est instituée pour les personnes investies d'un mandat syndical conduit à l'application d'une procédure particulière en cas de licenciement.

La notification du licenciement

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

Le délai de préavis

Un délai de préavis doit être respecté dans certains cas de licenciement. Il est rappelé que l'indemnité pour préavis non pris n'existe pas dans la fonction publique.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le licenciement doit être précédé d'un préavis, dont la durée est variable :

- huit jours si l'agent a accompli moins de six mois de services auprès de l'autorité qui le recrute ;
- un mois s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est désormais 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 ancienneté n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Enfin, il convient de préciser que si la date d'échéance initiale du préavis n'a pas été fixée en tenant compte des congés annuels restants de l'agent, cette date peut toujours être reportée pour lui permettre de les prendre. Le congé annuel peut éventuellement être pris sur la période de préavis si l'intéressé en fait la demande, sachant que cette hypothèse reportera d'autant le terme du préavis, sauf arrangement avec l'employeur.

Très signalé !

Le non-respect du délai de préavis entraîne l'illégalité du licenciement, dont l'agent est alors susceptible d'obtenir l'annulation devant le juge.

Un courrier informant l'agent de l'intention de procéder à son licenciement prochain ne peut pas marquer l'ouverture du délai. Obligations de reclassement un arrêt de cour administrative d'appel (CAA Versailles 13 fév. 2014 n°13VE00492) a établi que «si aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit de prononcer le licenciement d'un agent public du seul fait qu'il est en congé de maladie, le préavis de licenciement ne peut néanmoins être tenu pour accompli pendant un tel congé».

Les CCP ne seront élues dans la FPT qu'aux élections de 2018.

Indemnité de licenciement

- Les bénéficiaires

Cette indemnité est attribuée en cas de licenciement proprement dit (hormis le cas du licenciement pour motif disciplinaire), c'est-à-dire lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme.

Elle n'est versée que lorsque le contrat ou l'engagement a été confirmé après une éventuelle période d'essai.

Elle n'est pas due si l'agent est licencié au cours ou à l'expiration de cette période. Il convient de noter que le licenciement peut intervenir lorsque l'agent, physiquement apte n'a pu être réintégré, dans les conditions

prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération (article 45-3 du décret du 17 janvier 1986). Dans cette dernière hypothèse, l'indemnité de licenciement est versée à l'agent à l'issue du congé. Par ailleurs, l'indemnité de licenciement est aussi versée lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique.

L'interdiction de verser l'indemnité de licenciement

En revanche, cette indemnité n'est pas servie dans les circonstances énoncées ci-dessous si l'intéressé :

- arrive au terme de son contrat à durée déterminée ;
- démissionne ;
- est fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel de droit public ;
- retrouve un emploi dans le secteur public ;
- a été engagé pour effectuer des vacances ;
- est licencié à titre de sanction disciplinaire ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie 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 général de la sécurité sociale ;
- est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5 ;
- ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public prononcé par décision de justice .

Modalités de calcul

Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend désormais en compte l'ensemble des services effectués auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement. Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois

D'une manière générale, il convient d'utiliser la formule :

$$I = ([A \times R] / 2) + ([A'' \times R] / 3) \text{ avec la limite } \leq 12 R$$

I = est l'indemnité de licenciement qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base.

R = est la rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = est l'ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12.

A'' = est l'ancienneté décomptée par années à partir de la 13^{ème} année.

Toute période supérieure ou égale à six mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à six mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté à temps incomplet ou autorisé à travailler à temps partiel.

Depuis la publication du décret du 12 mars 2007, l'agent licencié après un congé non rémunéré peut percevoir une indemnité de licenciement dont la base de calcul est la rémunération effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie au premier alinéa de l'article 53 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve

- en état de grossesse médicalement constatée
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

La protection de la grossesse

L'agent qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en

cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressée durant la période de protection alors même que le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration est illégale. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection. Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme.

Obligations de reclassement

Un droit à reclassement en certaines circonstances existe depuis la publication de la loi du 12 mars 2012. Une obligation de reclassement des agents contractuels recrutés avant leur licenciement dans plusieurs circonstances.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

1/ avant tout licenciement pour inaptitude physique

Ce principe dégagé par la jurisprudence a été expressément reconnu applicable aux agents contractuels (CE, 26 fév. 2007, n°276863).

2/ recruté sur besoin permanent avant son licenciement motivé par le recrutement d'un agent titulaire sur le poste qu'il occupe (avis Conseil d'État n°365139 du 25 septembre 2013).

3/ à la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent. (arrêt Conseil d'État n°366369 du 18/12/2013).

4/ en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat proposée

La mise en œuvre de cette disposition permet de prévenir le licenciement dans l'intérêt du service, susceptible d'être mise en œuvre en application des nouvelles dispositions précitées. reconnue par la jurisprudence administrative.

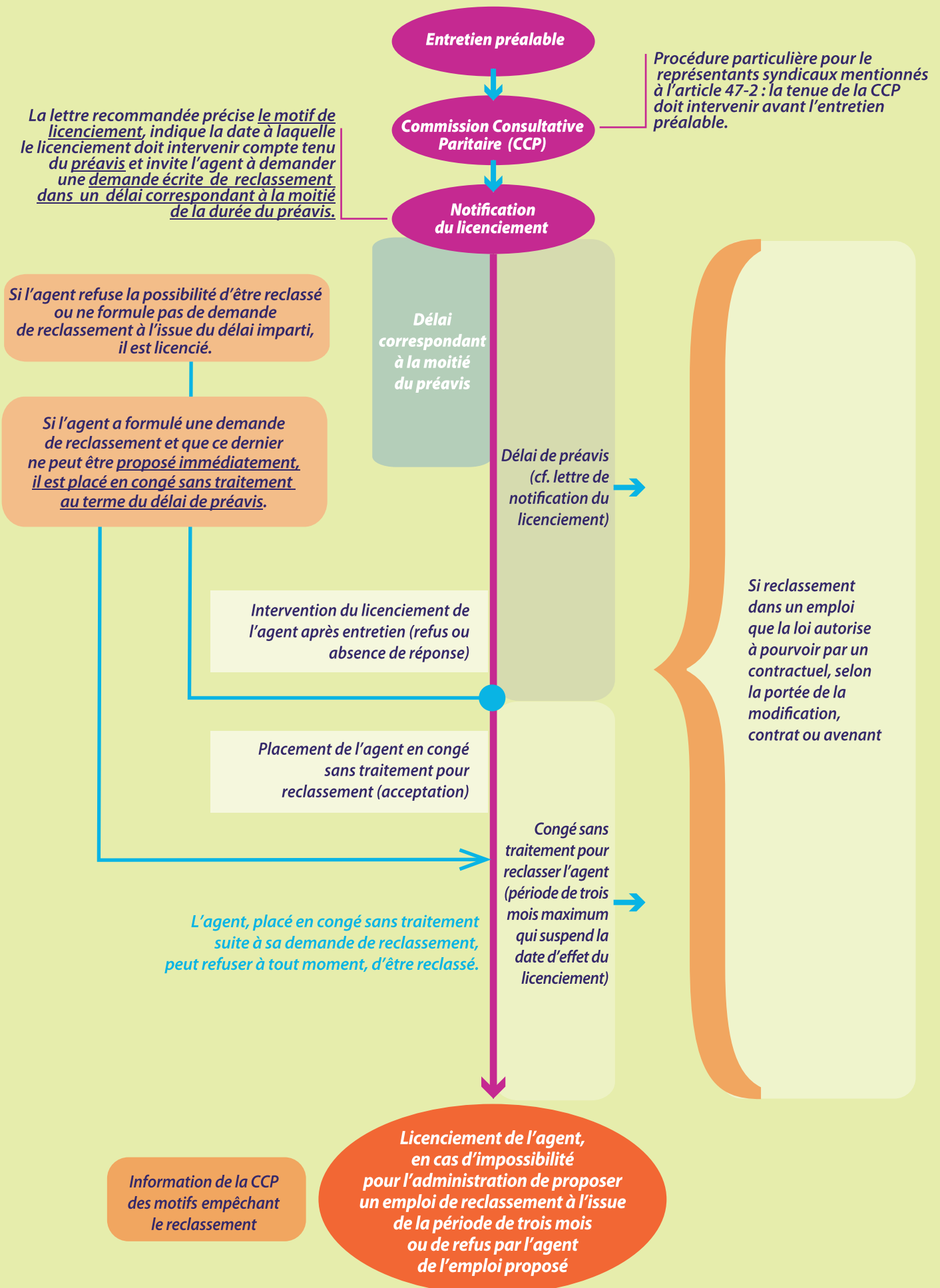
Ainsi, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Le refus par l'agent d'accepter une modification d'une clause substantielle est assimilé à un licenciement avec des garanties de reclassement, délai de réflexion, consultation CCP, versement de l'indemnité de licenciement de l'acceptation par l'agent de la modification de la clause substantielle.

Les conditions

L'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté ou sur un emploi ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

• Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, l'agent est placé en congé sans traitement (qui suspend la date d'effet du licenciement) à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

OBLIGATION DE RECLASSEMENT – SCHEMA EXPLICATIF DE PROCEDURE



Conditions de RECRUTEMENT dans la FPT

Type de recrutement	Loi n° 84 53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3 – 1°	OUI	NON	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	CDD
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3–2°	OUI	NON	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	CDD
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article 3-1	Délibération de principe	NON	Durée de l'absence de l'agent A remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	OUI	OUI	1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	CDD
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3–1	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	CDD - À l'issue des 6 ans, CDI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (catégorie A) et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article 3-3 –2°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelable dans la limite totale de 6 ans.	CDD – À l'issue des 6 ans, CDI
Emploi permanent de secrétaire de mairie ds les communes de moins de 1000 habitants ou de secrétaire dans les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Article 3-3 –3°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelable dans la limite totale de 6 ans.	CDD- À l'issue des 6 ans, CDI
Emploi permanent à temps non complet < 50% d'un tps complet dans les communes de moins de 1000 hbts ou dans les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Article 3-3–4°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	CDD- À l'issue des 6 ans, CDI
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi 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	Article 3-3–5°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	CDD- À l'issue des 6 ans, CDI
Personnes handicapées	Article 38	OUI	OUI	Durée du contrat correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale	CDD
Certains emplois de direction	Article 47	OUI	OUI	Non précisée par la loi	CDD
Collaborateur de cabinet	Article 110	OUI	NON	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	CDD
Collaborateur de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants)	Article 110-1	OUI	NON	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.	CDD- À l'issue des 6 ans, CDI

Modèle de contrat type

CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, [visa] portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique Notamment son article [visa] relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de [visa] Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique [visa]

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;

Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.[visa] relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique ... [visa] relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public

Entre les soussignés :

L'XX (nom de l'administration) représenté par XXX (nom du représentant et qualité),
D'une part,

Monsieur [Madame] XX
Né le XX à
Demeurant : XX
De nationalité française [ou autre]
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Considérant (motif du contrat) pour une durée de(durée maximale de ...)

Article 1

Monsieur [Madame] XX est engagé en qualité d'agent contractuel au titre de l'article [visa] de la loi [visa] susvisée, à temps complet (ou à raison deh par semaine) pour accomplir les fonctions suivantes : Le contrat conclu pour une durée déterminée (durée maximale prévue par l'article visé) prend effet le XX.

Article 2

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur [Madame] XX assure les fonctions « xx », de catégorie hiérarchique « xx » auprès de l'XX (nom de l'administration).

La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat.

Monsieur [Madame] XX déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions sous l'autorité du xx (fonctions).

Monsieur [Madame] XX s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par l'employeur ou la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions xx (adresse du lieu de travail).

Article 4 - Version 1 :

La rémunération de Monsieur [Madame] XX est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à XX €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

• IB : XX, correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice nouveau majoré (INM) XX :
Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance Indice brut/INM : $XX \times \text{Valeur mensuelle du point fonction publique} = XX \text{ €}$, soit XX € bruts mensuels,

• Indemnité de résidence (le cas échéant) : $XX \times \% = XX \text{ €}$, soit une rémunération correspondant à $XX \text{ €}$ bruts mensuels,

À cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que (le cas échéant) les primes suivantes (...).

Version 2 :

La rémunération brute globale de Monsieur [Madame] XX est égale à $XX \text{ euros}$ par an, soit une rémunération nette mensuelle de $XX \text{ euros}$. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente la contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par Monsieur [Madame] XX, incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle ou de [visa] (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5 (pour les seuls CDD)

À l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables..

L'XX (nom de l'administration) notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard [XXX – cf. [visa]– variation en fonction de la durée du CDD].

Monsieur [Madame] XX dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant, son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à $XX \text{ mois}$ ([visa]). Cette période est éventuellement renouvelable par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Monsieur [Madame] XX s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7

Le cas échéant, Monsieur [Madame] fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de [visa], lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 8

Monsieur [Madame] XX bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par [visa] relatif aux congés annuels des fonctionnaires de [visa]

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service. Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de sa rémunération brute totale.

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est soumis aux droits et obligations prévues au titre 1er du statut général des fonctionnaires et à celles prévues par le [visa] susvisé. En cas de manquement à ces obligations, Monsieur [Madame] XX s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

Monsieur [Madame] XX s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le [visa] relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité, ou Société, sans information et le cas échéant, l'autorisation du Directeur de l'XX (nom de l'administration).

Article 10

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé à (nom de l'administration), et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures

Article 11

Pour ce qui concerne la couverture sociale, Monsieur [Madame] XX est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du [visa] susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de [visa] géré par l'IRCANTEC.

Article 12

Monsieur [Madame] XX doit déclarer s'il [si elle] est lié(e) à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Article 13

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le [visa] susvisé.

1) Licenciement

Monsieur [Madame] XX ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article [visa] susvisé et avis de la commission consultative paritaire compétente (CCP) (décret en attente dans la FPT)

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

Monsieur [Madame] XX devra le cas échéant, informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à [visa]

Article 14

L'administration délivre à Monsieur [Madame] XX, à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article [visa] la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 15

Tous litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait, à , en trois exemplaires originaux, dont un est remis à l'intéressé, le

*L'employeur l'XX (nom de l'administration) Signature de de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « lu et approuvé »)*

Visa du contrôleur d'Etat

*Le syndicalisme
en positif*

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS **a**UTONOMES



unsa-fp.org