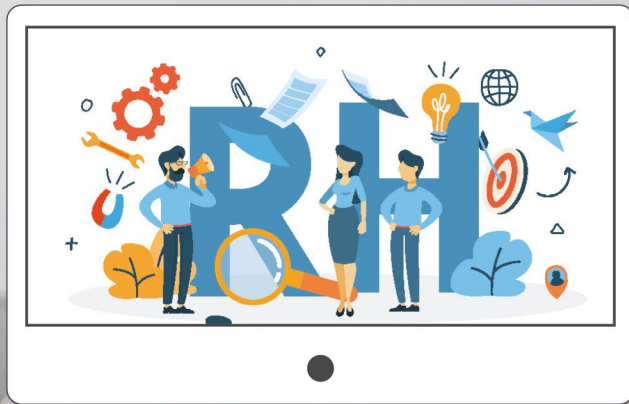


ACTUALITE STATUTAIRE

Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ
JEUDI 19 DÉCEMBRE 2024



AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



Intervenants CDG 13

Alix ETIE, *Chef du service expertise statutaire et juridique*

Arnaud SIMON, *Juriste expertise statutaire*

Paul GILLY, *Juriste expertise statutaire*



Intervenants CNFPT

Virginie Girard, *Assistante de formation*

Julien ROMAIN, *Conseiller formation*

Chloé ARANDA, *Conseillère formation*

PANORAMA de l'actualité

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL N°2024-1105 QPC DU 4 OCTOBRE 2024

- Le Conseil Constitutionnel dans sa [décision n° 2024-1105 du 4 octobre 2024](#) a déclaré **contraire à la constitution le deuxième alinéa de [l'article L. 532-4 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP)**.
- En ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, le deuxième alinéa de [l'article L. 532-4 du CGFP](#) méconnaît les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789.
- L'abrogation de ces dispositions est reportée au 1er octobre 2025. Toutefois, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à cette date, **le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire** devant le conseil de discipline.
- Un modèle de courrier informant l'agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire à jour de la décision du conseil constitutionnel est disponible sur le site du [CDG 13](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-907 DU 8 OCTOBRE 2024 RELATIF A LA FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

- Le [décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024](#) permet une **validation à postériori des obligations de formation non satisfaites** par un fonctionnaire territorial pour les périodes révolues afin de lever un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux.
- Ce décret modifie [l'article 16 du décret n° 2008-512](#) relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux en introduisant un deuxième alinéa en vertu duquel :
« Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de [l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique](#), du suivi des formations en cause ».
- Le décret est entré en vigueur le **12 octobre 2024**.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

INSTRUCTION DE LA DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES (DGCL) DU 18 OCTOBRE 2024 RELATIVE A LE REFORME DU CADRE STATUTAIRE APPLICABLE AUX SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

- [L'instruction du 18 octobre 2024](#) apporte des **précisions sur le champ d'application de la réforme des secrétaires généraux de mairie** issue de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 et de ses quatre décrets d'application du 16 juillet 2024.
- Cette circulaire invite les employeurs territoriaux "*à s'emparer sans délai de toutes les dispositions de la loi de nature à favoriser la carrière des SGM et l'attractivité de cette profession*" et à se saisir du dispositif de promotion interne, lequel est valable jusqu'au 31 décembre 2027
- La réforme des secrétaires généraux de mairie a été abordée dans le [webinaire jeudi RH'actu du 3 octobre 2024](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N°2024-951 DU 23 OCTOBRE 2024 PORTANT RELÈVEMENT DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

- Le [décret n°2024-951 du 23 octobre 2024](#) fixe les montants applicables au 1er novembre 2024 du salaire minimum de croissance national (SMIC) et du minimum garanti.
 - Le SMIC est augmenté de **2%** : il s'établit à **11,88 €** (au lieu de 11,65 € au 1er janvier 2024), soit un montant mensuel brut de **1 801,80 €** (au lieu de 1 766,92 €) ;
 - Le minimum garanti est égal à **4,22 €** (contre 4,15 € précédemment).
- Le relèvement du SMIC majore ainsi le salaire des agents contractuels de droit privé (apprentissage, PEC, ...) et des assistants maternels et familiaux.
- En l'absence d'une revalorisation de l'indice minimum de traitement brut 367 - indice majoré (IM) 366 - et correspondant à un traitement brut indiciaire (TBI) de 1 801.74€, celui-ci devient inférieur au SMIC.
- Conformément au [décret n°91-769 du 2 août 1991](#), il convient de verser **une indemnité différentielle** aux **agents de droit public rémunérés sur l'IM 366** pour compenser la différence entre le SMIC et le TBI.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N°2024-967 DU 30 OCTOBRE 2024 MODIFIANT LE DÉCRET N°2021-428 DU 12 AVRIL 2021 RELATIF AU CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MALADIE ET MATERNITÉ

- [Le décret n° 2024-967 du 30 octobre 2024](#) porte sur les modalités de calcul des indemnités journalières (IJ) maladie et maternité. Il pérennise l'application des dispositions transitoires relatives au calcul des indemnités maladie et maternité lorsque l'assuré n'a pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence précédant son arrêt de travail (en cas de période de référence incomplète).
- Il ajoute un cas de figure supplémentaire par rapport aux situations d'inactivité visées par les dispositions transitoires :
« 3° *Lorsqu'une activité a pris fin et qu'une autre a débuté au cours d'un même mois de la période de référence* »
- Les précisions apportées sur ces situations par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) sur les dispositions transitoires demeurent valables (paragraphe 3.3.1 de la [circulaire 31/2022 du 24 novembre 2022](#)).
- Le décret est applicable aux arrêts de travail débutant **le 1^{er} novembre 2024** et concerne les **agents affiliés au régime général**.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N°2024-1038 DU 6 NOVEMBRE 2024 RELATIF AUX DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DES LIVRES 1ER ET 2 DU CGFP

- Le [décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024](#) a pour objet :
 - La **création des livres Ier** (Droits, obligations et protections) **et II** (Exercice du droit syndical et dialogue social) **de la partie réglementaire** (articles en D et R) **du code général de la fonction publique (CGFP)**. Il abroge ainsi de manière partielle ou totale les décrets dont les dispositions sont transférées en tout ou partie dans le CGFP.
 - **La modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet** pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.
- Les dispositions entreront **en vigueur le 1er février 2025**, sauf celles relatives au vote électronique pour les élections professionnelles qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement des instances de dialogue social dans la fonction publique.
- *Pour de plus amples informations, consultez la note d'actualités publiée par le CDG 13 en suivant [ce lien](#).*

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2024-1151 DU 4 DÉCEMBRE 2024 PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE D. 432-2 DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES TITULAIRES D'UN CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

- [Le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024](#) est paru au Journal officiel du 5 décembre 2024.
- Le décret augmente le seuil de rémunération (sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier) des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).
- Ce seuil actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour sera relevé à **4,30 fois le SMIC** à compter du **1er mai 2025**.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2024-1124 DU 4 DÉCEMBRE 2024 RELATIF AUX AGENTS RECENSEURS

- [Le décret n° 2024-1124](#) est paru au journal officiel du 4 décembre 2024 et est entré en vigueur le 5 décembre 2024
- Le décret vise à pérenniser pour les communes ou EPCI la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs. Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2022 à 2024 dont le bilan est positif.
- Il modifie [l'article 156](#) de la loi du 27 février 2002 et le [Décret n°2003-485](#) du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population :
« Ces agents recenseurs sont :
-soit des agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ;
-soit des agents d'un opérateur économique sélectionné par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dans le cadre des règles prévues par le code de la commande publique. Un tel opérateur constituant un sous-traitant au sens des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, sa sélection s'effectue conformément aux exigences prévues par l'article 28 de ce règlement. »

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2024-1116 DU 4 DÉCEMBRE 2024 PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS DU CODE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

- Le [décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024](#) est paru au Journal officiel du 5 décembre 2024.
- Certaines dispositions du décret concernent la filière police municipale. Ainsi :
 - le décret modifie et complète les dispositions de la partie réglementaire du livre V du code de la sécurité intérieure et l'article 5 du décret n° 2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles de police municipale et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure.
 - Il autorise les gardes champêtres à devenir moniteurs en maniement des armes ou moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention.
 - Il étend le champ d'application de l'arrêté fixant le contenu et la durée de la formation initiale et d'entraînement à la spécialité cynophile.
 - Il modifie le II de l'article 5 du 18 février 2022 précité en reportant l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 511-34-6. Il met en conformité les réglementations relatives à la tenue des gardes champêtres

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SAPEURS-POMPIERS (VOLONTAIRES ET PROFESSIONNELS)

- Deux textes viennent apporter des modifications relatives aux sapeur pompiers volontaires :
 - [Décret n° 2024-1093](#) du 3 décembre 2024 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers **volontaires**
 - = Conditions d'engagement, conditions de formation des capitaines et lieutenants colonels, procédure disciplinaire, procédure liée à la protection sociale pour tenir compte des conseils médicaux départementaux...
 - [Arrêté du 29 novembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers
 - = référentiel sur le site internet du ministère de l'Intérieur.



FOIRE AUX QUESTIONS :

Les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale

Introduction :

Rappel de la réglementation

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

TEXTES DE REFERENCE :

- **LA PARTIE LÉGISLATIVE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE:**
 - Article L2 du CGFP : « *Pour autant qu'il en dispose ainsi, le présent code s'applique également aux agents contractuels des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des établissements ou services mentionnés à l'article L. 5.* »
 - Le Titre III du Livre III du CGFP intitulé « **Recrutement par contrat** »: [Articles L331-1 à L334-3 du CGFP](#)
 - [Article L516-1](#) du CGFP (**mise à disposition**)
 - [L554-1 à L554-4](#) du CGFP (**fin de contrat**)
 - [Articles L556-11 à L556-13](#) du CGFP (**Limite d'âge**)
 - [Articles L713-1 à L713-2 du CGFP](#) (**Rémunération**)
 - [Articles L829-1 et L829-2](#) du CGFP (**protection sociale**)
- **[DÉCRET N°88-145 DU 15 FÉVRIER 1988](#) RELATIF AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Partie I :

Recrutement des agents contractuels

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Est-il possible de recruter une personne de nationalité étrangère en tant qu'agent contractuel ?

Aucune condition de nationalité n'est posée pour être recruté en qualité d'agent contractuel de la fonction publique ([CE avis du 17 mai 1973 n° 310715](#)).

- Les ressortissants de l'union européenne :

Sont concernés les ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (Islande, Liechtenstein et Norvège), de la Suisse et des micro-Etats européens (Monaco, Saint-Martin, Vatican).

Ces ressortissants **peuvent être recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée** dans les mêmes conditions que les personnes titulaires de la citoyenneté française.

- Les ressortissants du Royaume-Uni :

Les ressortissants titulaires d'un titre de séjour ayant l'une des mentions prévues par [l'article 29 du décret n°2020-1417](#) du 19 novembre 2020 ([article 7 du décret n° 2020-1417](#)) peuvent être recrutés en qualité d'agents contractuels.

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Est-il possible de recruter une personne de nationalité étrangère en tant qu'agent contractuel ?

- Les ressortissants non européens :

[L'article 2 du décret n° 88-145](#) autorise le recrutement des ressortissants étrangers se trouvant en **position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour** du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, ayant le statut de réfugié ou la qualité d'apatride titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans

Ils doivent alors détenir **une autorisation de travail ou un titre de séjour valant autorisation de travail** en cours de validité ([CE, 6 octobre 1995, n°115639](#)).

Il est donc nécessaire de vérifier si le titre de séjour permet à son titulaire d'exercer une activité professionnelle, ou si l'exercice d'une profession est subordonné à une demande d'autorisation de travail.

Toutefois, les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides **ne peuvent être recrutés** pour pourvoir des emplois dont les attributions ne sont **pas séparables de l'exercice de la souveraineté**, ou comportent une **participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique**.

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Le recrutement d'un contractuel est-il subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour l'accès aux concours externe ?

Le recrutement d'un agent contractuel n'est **pas subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour se présenter au concours externe** du cadre d'emploi concerné.

L'expérience professionnelle acquise par l'agent peut permettre de compenser un niveau inférieur de formation.

L'appréciation portée par l'autorité territoriale sur le candidat est fondée sur ses compétences à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

L'expérience professionnelle acquise par l'agent ne doit toutefois pas être **manifestement insuffisante pour exercer les responsabilités** afférentes à l'emploi occupé par l'agent ([CAA Nantes, 2 août 2002, n°00NT01605](#)).

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Le recrutement d'un contractuel est-il subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour l'accès aux concours externe ?

Il existe cependant des situations dans lesquelles un diplôme est exigé :

- Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** recrutés sur le fondement de [l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique](#), qui ont vocation à être titularisés à l'issue de leur contrat ;
- Certaines fonctions pour des **raisons de sécurité** (maitre-nageur);
- Les **contractuels recrutés sur emploi fonctionnel** en application de [l'article L. 343-1 du code général de la fonction publique](#);
- Les **professions réglementées** (médecin, infirmier...) : il n'existe pas de liste des professions réglementées mais il est possible de se référer au [décret n ° 2019-381 du 29 avril 2019](#).

Dans certaines professions, ne relevant pas de ces quatre catégories, la possession du diplôme requis pour se présenter au concours externe peut être **opportune en raison des spécificités liées au poste** (par exemple : ATSEM avec la détention du CAP Petite Enfance).

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Faut-il une délibération spécifique autorisant le recrutement d'un contractuel ?

L'article L. 313-1 du CGFP dispose que les emplois des collectivités territoriales et des établissements publics sont créés par l'organe délibérant.

Il précise également que **la délibération indique si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel territorial.**

La délibération créant le poste devra obligatoirement préciser (emploi permanent ou non permanent) :

- La nature de l'emploi : permanent ou non permanent*
- La catégorie hiérarchique ainsi que le ou les grades correspondant à l'emploi créé*
- La durée hebdomadaire de travail (emploi à temps complet ou indiquer le temps de travail si l'emploi est à temps non complet)*
- La possibilité de recourir à un agent contractuel en précisant dans cette situation :*
 - Le fondement juridique autorisant le recours à un agent contractuel (article L. 332-8 du CGFP...)*
 - Le motif justifiant le recours à un agent contractuel (recrutement infructueux d'un fonctionnaire, motifs justifiant un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité...)*
 - La nature des fonctions*
 - Le niveau de recrutement (diplôme ou expérience professionnelle)*
 - Les conditions de rémunération*

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Faut-il une délibération spécifique autorisant le recrutement d'un contractuel ?

- Concernant les emplois non permanents :

Ces emplois ne peuvent être pourvus que par des agents contractuels. L'organe délibérant devra **adopter une délibération spécifique pour la création de chaque emploi non permanent.**

- Concernant les emplois permanents :

Ces emplois sont par principe pourvus par des fonctionnaires. L'organe délibérant peut néanmoins **introduire une clause dans la délibération** permettant, dans le cas où le poste ne peut être pourvu par un fonctionnaire, l'exercice des fonctions par un agent contractuel de droit public.

Il n'est **pas nécessaire d'adopter une délibération spécifique** afin de permettre le recrutement d'un agent contractuel **sauf si la délibération ayant créé le poste ne prévoit pas cette possibilité.** Il sera alors nécessaire d'adopter une seconde délibération afin d'autoriser le recrutement d'un contractuel.

Une délibération n'est toutefois pas nécessaire lorsqu'un agent contractuel est recruté afin de remplacer un fonctionnaire indisponible puisque l'emploi a déjà été créé par délibération à la condition que les crédits nécessaires soient prévus au budget.

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

4) Peut-on recruter un agent contractuel sur un emploi permanent relevant de l'échelle C1 ?

Les emplois permanents de la fonction publique doivent être pourvus en priorité par des fonctionnaires.

Ce n'est que **par dérogation que le recrutement d'un agent contractuel est autorisé** dans les cas prévus par le code général de la fonction publique.

Or, le recrutement des agents relevant de l'échelle C1 de rémunération (agents relevant du premier grade de la catégorie C) peuvent être **stagiariés sans concours**.

En raison de cette possibilité de stagiarié un agent sans concours sur un emploi relevant de l'échelle C1 de rémunération, et donc de pourvoir ces emplois par le recrutement d'un fonctionnaire, **il en résulte que le recrutement d'un agent contractuel n'est pas possible**.

Partie II :

Gestion des agents contractuels

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Peut-on alterner un contrat pour accroissement temporaire d'activité avec un contrat pour accroissement saisonnier d'activité ?

- Les contrats d'accroissement temporaire d'activité et d'accroissement saisonnier d'activité sont prévues par [l'article L332-23-1° et 2° du CGFP](#). Ils sont destinés à pourvoir des emplois **non permanents**.
 - L'emploi d'accroissement temporaire d'activité correspond à l'exécution d'une **tâche occasionnelle, précise et non durable** et ne relevant pas de l'activité normale et permanente de la collectivité.
 - L'emploi d'accroissement saisonnier d'activité correspond à l'exécution de **tâches** normalement **appelées à se répéter chaque année**, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

- Ces contrats sont conclus pour une durée :
 - **d'un an maximum**, renouvellement compris, pendant une **période de 18 mois consécutifs** pour l'accroissement temporaire d'activité ;
 - de **6 mois maximum**, renouvellement compris, pendant une **période de 12 mois consécutifs** pour l'accroissement saisonnier d'activité.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Peut-on alterner un contrat pour accroissement temporaire d'activité avec un contrat pour accroissement saisonniers d'activité ?

- Ces contrats n'ont pas d'obligation de respecter une durée minimale. Il n'y a pas non plus de limitation quant à leur nombre de renouvellements, si ce n'est qu'ils devront être faits dans le respect de leur durée maximale sur leurs périodes respectives de 18 mois ou 12 mois consécutifs.
- A priori, rien n'interdit de recourir alternativement à l'accroissement temporaire d'activité puis à l'accroissement saisonnier d'activité, à condition de respecter leur durée maximale sur leurs périodes consécutives respectives, **que l'emploi en question soit bien de nature non permanente et que le besoin de la collectivité justifiant le recours à ces contrats corresponde bien à leurs objets.**
- Toutefois, le recours à ces contrats, **pour un besoin pour lequel ils ne sont pas destinés et de manière excessive**, pourrait être considéré par le juge administratif comme **abusif** en raison du nombre de ces renouvellements. Ceci constitue un **détournement de procédure**.
- L'emploi serait alors requalifié en emploi permanent.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Comment est fixée la rémunération d'un agent contractuel ? Comment évolue la rémunération d'un agent contractuel ?

- Article L712-1 du CGFP : la rémunération comprend le traitement, l'IR, le SFT et le cas échéant les primes et indemnités → **un traitement qui se calcule sur la base d'un indice**
- Article L713-3 du CGFP : « **La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.** Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. »
- Article 1-2 décret n° 88-145: « *Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.* »



Contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation par le juge administratif (CE n° 348057 du 30/12/2013)

- **Pas de NBI pour les agents contractuels** : Conseil Etat n° 458775 du 26/6/2023
- Cas particuliers pour les collaborateurs de cabinet (décret n° 87-1004), pour les agents reconnus travailleurs handicapés (article 6 décret n° 96-1087) et pour les recrutements directs sur emplois fonctionnels (article 1-2 du décret 88-145)

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Comment est fixée la rémunération d'un agent contractuel ? Comment évolue la rémunération d'un agent contractuel ?

- **Réévaluation : Article 1-2 du décret n° 88-145**
 - **Pour les CDD :** « La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue. »
 - **Pour les CDI :** « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions. »
- **Modification de la rémunération en cours de contrat :** avenant ou nouveau contrat si modification substantielle du contrat
- **Cas particulier des revalorisations indiciaires :** Dépendra de la rédaction du contrat

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Les agents contractuels peuvent-ils bénéficier d'un temps partiel ?

- L'agent contractuel peut bénéficier d'un temps partiel. Les titres II, III et IV du [décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#) relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale sont applicables aux agents contractuels ([article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)). Le temps partiel lorsqu'il est mis en place est soit de droit, soit sur autorisation.
 - ❑ Le temps partiel de droit (article 13 du décret n°2004-777) :
- L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, selon les quotités de 50%, 60%, 70% et 80%, est accordée de plein droit aux agents contractuels :
 - **Employés depuis plus d'un an** à temps complet ou en équivalent temps plein **à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire** de l'enfant **ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans** à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
 - Pour donner des **soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap** nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
 - Relevant de l'une des **catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L5212-13 du code du travail**, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Les agents contractuels peuvent-ils bénéficier d'un temps partiel ?

❑ Le temps partiel sur autorisation (articles 10, 12 et 17 du décret n°2004-777) :

- Lorsqu'un agent contractuel en activité est employé depuis **plus d'un an à temps complet au sein de la même collectivité**, il peut formuler une demande de temps partiel sur autorisation. Celle-ci sera accordée **sous réserve des nécessités du service**.
- La durée du temps partiel accordée **ne peut être inférieure au mi-temps**. Cette durée de travail effectif va donc osciller entre 50% et 99% du temps de travail initial de l'agent.
- Le **refus** d'un temps partiel par l'autorité compétente doit être précédé d'un entretien et est nécessairement **motivé**.

❑ Dispositions communes :

- Pour déterminer si l'agent dispose de l'année d'ancienneté nécessaire, les **congés** prévus par les **articles 5 à 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 du décret n°88-145** sont **assimilés à une période de travail effectif** (congés annuels, congé de maladie ordinaire ou de grave maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé maternité ou paternité). Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans la limite de 5 ans.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

4) Un agent contractuel qui change de collectivité conserve-t-il son CET ?

- L'agent contractuel a droit, sur sa demande et de manière conditionnée, à l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) : il doit être employé de manière continue et avoir accompli au moins une année de service ([article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)).
- Les modalités en cas de mobilité du CET d'un agent sont prévues par les dispositions de [l'article L621-4 du CGFP](#) et par [l'article 9 du décret n°2004-878](#).

➔ **Aucune de ces modalités n'est prévue pour l'agent contractuel.**

Lorsqu'il arrive au terme de son contrat et qu'il change d'employeur, l'agent contractuel doit solder son CET avant ce changement.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

5) L'administration peut-elle modifier un élément substantiel du contrat ?

- **Par principe, la modification d'un élément substantiel du contrat nécessite l'accord des deux parties.** Peuvent être considérées comme clauses substantielles : la rémunération, la durée de travail, la durée du contrat, le niveau hiérarchique des fonctions, les principales missions...
- Dès lors, le refus de l'agent n'entraîne aucune conséquence.
- **MAIS l'article 39-3 du décret 88-145 prévoit, uniquement pour les contrats permanents fondés sur l'article L332-8 du CGFP ou les contrats de projet,** la possibilité d'un licenciement en cas de « 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 ; » et que l'agent la proposition de modification.
- Cela est précisé par l'article 39-4 du décret n° 88-145 qui envisage cette **possibilité de modification de clauses substantielles notamment dans 3 domaines** :
 - la quotité de temps de travail de l'agent,
 - un changement de son lieu de travail
 - une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

5) L'administration peut-elle modifier un élément substantiel du contrat ?

- Dans ce cas, l'agent se voit adressé la **proposition de modification par LR AR ou Lettre remise en mains propres**, qui l'informe qu'il dispose d'un **délaï d'un mois pour répondre**
- **A défaut de réponse, l'agent est réputé refuser**
- **En cas de refus**, l'agent peut être **licencié** avec indemnité **si reclassement impossible uniquement** (selon la procédure prévue à l'article 39-5)

En résumé :

- Pas de possibilité de modification unilatérale
- Si emploi non permanent ou permanent autre que L332-8 ou contrat de projet = proposition possible mais l'agent peut refuser
- Si emploi permanent L332-8 ou contrat de projet = proposition possible avec possibilité de licenciement en cas de refus de l'agent

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

5) L'administration peut-elle modifier un élément substantiel du contrat ?

**Cas Particulier de la modification unilatérale du contrat pour régularisation d'une clause illégale**

- **Conseil d'Etat n° [283256](#) du 31/12/2008** : « que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, **l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement** ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; **que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ; »**
- **Conseil d'Etat n° [401364](#) du 22/9/2017** : « **Considérant que, lorsqu'elle n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels, l'administration procède à la régularisation du contrat de l'agent, sans être tenue d'obtenir son accord** ; que, dès lors, si l'agent déclare refuser la régularisation à laquelle a procédé l'administration, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de licencier l'agent ; »

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

6) Les agents contractuels peuvent-ils faire l'objet d'une mesure de suspension ?

- Auparavant, la suspension était uniquement une règle jurisprudentielle avec des règles dérogatoires de maintien de rémunération.
- Aujourd'hui, depuis 2022, la suspension est **prévue par l'article 36 A du décret n° 88-145**


« En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. »

- L'agent **conserve sa rémunération**,
- **Durée maximum de 4 mois** de la suspension sauf cas de poursuites pénales (dans ce cas possibilité de diminuer la rémunération de 50%; information de la CCP, du Magistrat et du Procureur)

GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

7) Les agents contractuels peuvent-ils être mis à disposition ?

- [Article L516-1](#) du CGFP et [Article 35-1](#) du décret n° 88-145
- Ne concerne **que les agents en CDI**
- Possible **pour exercer des fonctions de même nature** que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement
- **Liste exhaustive des services** où la MAD est possible fixée par l'article L516-1 du CGFP
- Dans cette situation, **l'agent demeure régi par les dispositions du décret n° 88-145** et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.
- **Possibilité de déroger au principe du remboursement** SAUF mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.
- Donne lieu à convention, 3 ans max dans la limite de 10 ans, à l'issue de la mise à disposition = réemploi sur ses fonctions ou sur un poste équivalent...



Partie III :
Congés maladie des agents contractuels

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Quelles sont les périodes prises en compte pour le calcul de l'ancienneté permettant l'ouverture des droits à congé de maladie ?

Les agents contractuels en activité disposent d'un congé de maladie ordinaire pendant une période de 12 mois ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs ([article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

Toutefois, la **durée de ces congés et la rémunération qui y est attachée sont liées à l'ancienneté de l'agent dans le service** :

- Moins de quatre mois de services : l'agent est placé en congé sans traitement et perçoit uniquement les indemnités journalières de la sécurité sociale (s'il réunit les conditions)
- Après quatre mois de services : un mois à plein-traitement et un mois à demi-traitement
- Après deux ans de services : deux mois à plein-traitement et deux mois à demi-traitement
- Après trois ans de services : trois mois à plein-traitement et trois mois à demi-traitement.

Les périodes qui doivent être prises en compte afin de déterminer l'ancienneté de l'agent sont prévues à [l'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#).

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

1) Quelles sont les périodes prises en compte pour le calcul de l'ancienneté permettant l'ouverture des droits à congé de maladie ?

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

Cette durée de service est calculée en prenant en compte le temps d'occupation de l'emploi ainsi que les congés rémunérés suivants :

- Congés annuels;
- Congés de maladie ordinaire rémunéré, le congé de grave maladie, le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle;
- Congé de maternité, de naissance, d'adoption, de paternité;
- Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, congé pour évènement familiaux;
- Congé pour formation syndicale, congés pour formation professionnelle, congé pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle...

L'ancienneté de l'agent est **appréciée au premier jour de congé de maladie**

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Quelle est la situation d'un agent contractuel en fin de droit à rémunération statutaire d'un congé de maladie ?

En application de [l'article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) :

« *L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est, soit placé en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente selon les modalités fixées au III de l'article 13* ».

A l'issue des droits à rémunération statutaire, l'agent sera placé en **congé de maladie sans traitement** et ne percevra donc que les indemnités journalières de la sécurité sociale s'il respecte les conditions d'ouverture.

Une **expertise devra alors être réalisée par un médecin agréé** afin de déterminer si l'agent est apte, inapte temporairement ou inapte définitivement.

- L'agent est apte à la reprise ([article 13](#) et [article 33](#) du décret n° 88-145) :

L'agent est **réintégré dans son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent ou il bénéficie d'une priorité pour bénéficier d'un emploi similaire** assortie d'une rémunération équivalente. L'agent peut bénéficier d'un aménagement des conditions de travail ou d'un temps partiel thérapeutique (sur certificat médical du médecin traitant)

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

2) Quelle est la situation d'un agent contractuel en fin de droit à rémunération statutaire d'un congé de maladie ?

- L'agent est inapte temporairement ([article 13, II du décret 88-145](#)) :

L'agent est placé en **congé sans rémunération pour une durée d'un an**, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions au terme de cette période.

L'agent peut également bénéficier d'un congé de grave maladie sous réserve du respect des conditions prévues à [l'article 8 du décret n°88-145](#).

- L'agent est inapte de manière absolue et définitive ([article 13, III du décret 88-145](#)) :

Si l'agent est inapte de manière définitive à ses fonctions, une procédure de **licenciement avec invitation à présenter une demande de reclassement devra être engagée** pour les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP en CDI ou CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement.

Toutefois, un principe général du droit dégagé par le Conseil d'Etat **applique l'obligation de reclassement à tous les contractuels** ([CE, 26 février 2007, n° 276863](#))

Pour les agents inaptes définitivement à toutes fonctions ou ne relevant pas de l'obligation de reclassement, une **procédure de licenciement pour inaptitude physique sans reclassement** devra être engagée.

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Quelles sont les modalités de reconnaissance d'imputabilité des accidents de service dont sont victimes les agents contractuels ?

[L'article 9 du décret n° 88-145](#) prévoit que l'agent contractuel en activité bénéficie d'un congé pour accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle **pendant la durée de l'incapacité jusqu'à la guérison, la consolidation de la blessure ou le décès.**

Pour bénéficier d'un congé pour accident du travail l'agent non titulaire doit :

- Être en activité;
- Avoir un lien de travail avec sa collectivité employeur : la période d'engagement ne doit pas avoir expiré;
- Être victime d'un accident de travail constatée par le médecin conseil de la Caisse de sécurité sociale.

Contrairement aux fonctionnaires ou la décision de reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident appartient à l'autorité territoriale, pour les contractuels cette **décision relève de la CPAM.**

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est muet sur les conditions d'attribution du congé pour accident du travail. Toutefois, la couverture du risque relevant du régime général, il convient de **suivre la procédure prévue pas le Code de de la sécurité sociale** ([articles R. 441-1 et suivants du CSS](#)).

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

3) Quelles sont les modalités de reconnaissance d'imputabilité des accidents de service dont sont victimes les agents contractuels ?

Les différentes étapes de la déclaration d'un accident de travail :

- L'agent doit **déclarer l'accident à son employeur** dans le délai de 24h ([article R. 441-2 du CSS](#)) accompagnée le cas échéant d'un certificat médical ;
- **L'employeur déclare l'accident à la CPAM dans les 48h**, hors dimanche et jours fériés soit en ligne sur le compte [net-entreprise](#), soit en adressant [l'imprimé S6200 déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet](#) par lettre avec accusé de réception à la CPAM de résidence de l'agent.
- En cas d'arrêt de travail, la collectivité doit transmettre **une attestation de salaire à la CPAM**.
- En parallèle, l'employeur doit remettre immédiatement **une feuille d'accident du travail à l'agent**, même s'il a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident.

La CPAM dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident pour statuer sur son caractère professionnel ([article R. 441-7 du CSS](#)).

A la réception de l'avis favorable, ou de la réponse implicite d'acceptation, de la CPAM, la collectivité placera l'agent en congé pour accident du travail par arrêté (dans l'attente l'agent est placé en congé de maladie ordinaire).

CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

4) Dans quelles situations peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel en congé pour accident?

L'article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 dispose que l'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle **jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.**

En application de l'article 13-3 , III du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le licenciement **ne peut être prononcé qu'à l'issue du congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle** dès lors qu'il a été médicalement constaté par un médecin agréé qu'un agent se trouve de **manière définitive atteint d'une inaptitude physique** à occuper son emploi et **dès lors qu'un reclassement n'est pas possible.**

Partie IV :

Contrats à durée indéterminée

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

1) Peut-on faire un CDI à un agent qui n'a pas 6 ans de contrat ?

- En principe, le recrutement des contractuels sur des emplois permanents se fait via le CDD. Le recours au CDI constitue ainsi une exception qui se justifie par l'idée selon laquelle les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

- Il existe ainsi quatre hypothèses de conclusion d'un CDI :
 - Le CDI conclu après 6 années de CDD conclus sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP ([article L332-9 du CGFP](#)) ;
 - Le CDI conclu après 6 années de CDD conclus dans la même collectivité ou le même établissement ([article L332-10 du CGFP](#)) ;
 - Le CDI conclu si les conditions de conclusion de ce CDI sont remplies en cours de CDD conclu sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP ([article L332-11 du CGFP](#)) ;
 - Le CDI conclu à la suite d'une démarche de portabilité d'un CDI existant et conclu auprès d'une autre personne morale de droit public ([article L332-12 du CGFP](#)).

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

1) Peut-on faire un CDI à un agent qui n'a pas 6 ans de contrat ?

- Un cinquième cas existe où ne s'applique pas la règle des six années → **Le transfert du CDI dans le cadre du transfert d'activité qualifié de service public administratif (SPA) du privé vers le public :**
- « Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un SPA, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.*
- Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.*
- Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.*
- En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. »*

[Art. L1224-3 Code du travail](#)

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

2) Quels sont les contrats qui doivent être pris en compte pour l'ouverture du droit au CDI ? Y a-t-il une limite de contrats pouvant être conclus dans la durée de 6 ans ?

- ❑ Une différence existe dans contrats à prendre en compte pour l'ouverture du droit au CDI, en fonction du fondement sur lequel est conclu le CDI.

- CDI conclu sur le fondement de l'article L332-9 du CGFP (renouvellement article L332-8) :
 - Les 6 années de CDD doivent avoir été conclus sur le fondement de l'un des motifs pris au sein de [l'article L332-8 du CGFP](#).

- CDI conclu sur le fondement de l'article L332-10 ou L332-11 du CGFP (conclusion article L332-8 d'un agent qui a de l'ancienneté contractuelle dans la collectivité) :
 - « Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir **accompli des services auprès de la même collectivité** ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article L. 332-23 » ([article L332-10 du CGFP](#)).

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

2) Quels sont les contrats qui doivent être pris en compte pour l'ouverture du droit au CDI ? Y a-t-il une limite de contrats pouvant être conclus dans la durée de 6 ans ?

- **Les recrutements sous CDD à prendre en compte doivent être sur le fondement des articles suivants :**
- Les services effectués sur des **emplois permanents** dans les cas prévus à [l'article L332-8 du CGFP](#);
 - Les services effectués pour **remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément indisponible** ([article L332-13 du CGFP](#)) ;
 - Les services effectués **pour faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire ([article L332-14 du CGFP](#)) ;
 - Les services effectués dans le cadre d'un **accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** ([article L332-23 du CGFP](#)) ;
 - Les services accomplis dans le cadre d'une **mise à disposition, par un centre de gestion**, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat (application de [l'article L452-44 du CGFP](#)).
- ➔ **Aucune disposition n'existe imposant une limite des contrats pouvant être conclus dans la durée de ces 6 ans.**

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

3) Existe-t-il un droit à la portabilité du CDI ?

- L'article L332-12 du CGFP permet la mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales et entre fonctions publiques. Une collectivité peut ainsi recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) un agent contractuel déjà lié par un CDI à cette même collectivité ou établissement public, à une autre collectivité ou établissement public relevant de [l'article L4 du CGFP](#) ou à une autre fonction publique (Etat ou Hospitalière).
 - Les conditions suivantes devront être remplies : le recrutement doit intervenir **sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP** et **l'agent contractuel devra exercer** dans la nouvelle collectivité des **fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique** (A, B ou C) que celles occupées dans la précédente collectivité.
- ➔ L'autorité territoriale peut, **par décision expresse** (via un nouveau contrat), **lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée** (*et non les autres dispositions de son précédent contrat concernant le grade, la durée hebdomadaire, la rémunération, etc.*). Elle ne peut pas accorder la portabilité de manière tacite.
- L'autorité territoriale n'a aucune obligation d'accorder la portabilité du CDI. [L'article L.332-12 du CGFP](#) précise bien que : « **le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée** ».

Partie V :

Fin normale du contrat

FIN NORMALE DU CONTRAT

1) La décision de non-renouvellement d'un contrat sur emploi permanent doit-elle être motivée ?

Selon un principe énoncé par le Conseil d'Etat, un agent contractuel ne dispose **d'aucun droit au renouvellement** de son contrat ([CE, 23 février 2009, req n° 304995](#)).

Toutefois, une décision de non-renouvellement ne peut être fondée que sur **des motifs liés à l'intérêt du service** laquelle s'apprécie au regard des **besoins du service ou de considérations liées à la personne** de l'agent ([CE, 19 décembre 2019, req n° 423685](#) – [CE, 10 juillet 2015, req n° 374157](#)).

Concernant l'obligation de motivation de la décision de non-renouvellement :

- Décision de non-renouvellement se fonde exclusivement sur l'intérêt du service : pas d'obligation de motivation de la décision ([CE, 23 février 2009, req n° 304995](#)) ;
- Décision de non-renouvellement prise en considération de la personne mais ne présentant pas un caractère disciplinaire : pas d'obligation de motivation de la décision ([CE, 23 février 2009, req n° 304995](#)) ;
- Décision de non-renouvellement prise en considération de la personne pour des motifs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire : obligation de motivation de la décision ([CE, 23 février 2009, req n° 304995](#) – [CE, 22 novembre 2002, req n° 232367](#)). Dans ce cas, le non-renouvellement ne sera légal que si l'agent a été informé de la possibilité de prendre connaissance de son dossier et de présenter ses observations ([CE, 19 décembre 2019, req n° 423685](#) – [CE, 10 juillet 2015, req n° 374157](#)).

FIN NORMALE DU CONTRAT

1) La décision de non-renouvellement d'un contrat sur emploi permanent doit-elle être motivée ?

Motifs permettant de justifier le non-renouvellement d'un contrat :

- Recrutement d'un fonctionnaire titulaire ([CAA de Nancy, 2 juin 2005, n°02NC00640](#)) ;
- Recrutement d'un autre agent contractuel, à condition que ce nouveau recrutement permette d'assurer une meilleure coordination des services et la réduction des coûts de production ([CAA de Bordeaux, 6 juillet 2004, n°01BX00224](#)) ;
- Retour d'un agent précédemment placé en congé de maladie ([CE, 11 octobre 2018, n°419395](#)) ;
- Insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent ([CE, 5 décembre 2005, n°262948](#)) ;
- Présentation de nombreux arrêts de travail entraînant la désorganisation d'un service ([CAA Nantes 31 décembre 2010 10NT00237](#)).

Motifs illégaux de non-renouvellement d'un contrat :

- Non-renouvellement motivé par le seul souci de ne pas conclure un CDI ([CAA Douai, 2 juillet 2015, n° 13DA02000](#)).
- Une décision motivée par les répercussions d'une absence pour raisons de santé programmée sur le fonctionnement du service, dès lors que celle-ci n'est pas matériellement établie et que l'agent donne Satisfaction ([CAA Lyon, 18 mars 2014, n°12LY22805](#)).
- Une décision motivée par le fait que l'agent avait obtenu des congés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse puis avait ensuite demandé un congé parental ([CE, 9 août 2006, n°281972](#));
- Absence pendant de nombreuses années ayant un impact sur l'organisation du service ([CAA Marseille 5 juin 2015, n° 14MA02054](#)).

FIN NORMALE DU CONTRAT

2) Un agent dont le contrat n'est pas renouvelé peut-il percevoir les allocations de retour à l'emploi ?

Un agent contractuel peut prétendre au bénéfice des allocations de retour à l'emploi, sous réserve du respect des conditions permettant l'ouverture des droits (condition d'affiliation, inscription à France Travail...), dès lors qu'il se trouve dans **une situation de perte involontaire d'emploi**.

Dans le cadre d'une fin normale du contrat, **est considéré comme une perte involontaire d'emploi** :

- Le non-renouvellement du contrat à l'initiative de l'employeur ;
- Le refus de l'agent d'accepter le renouvellement de son contrat si celui-ci fait l'objet d'une modification substantielle ([CE, 19 décembre 2019, req n° 423685](#)) ou si l'agent invoque un motif légitime (suivre son conjoint...).

Si l'agent refuse de renouveler son contrat pour un autre motif, il perd son droit au bénéfice immédiat des allocations chômage, son refus étant alors assimilé à une démission.

Lors du non-renouvellement du contrat l'employeur devra **délivrer à l'agent une attestation employeur** pour France Travail.

FIN NORMALE DU CONTRAT

3) Dans quelles conditions l'indemnité compensatrice de congé payé peut-elle être versée ?

Lorsqu'un contrat n'est pas renouvelé, l'agent **doit prendre l'ensemble de ses congés** avant le dernier jour de l'engagement.

Toutefois, l'agent qui, **du fait de l'autorité territoriale**, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou **pour raison de santé**, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ([article 5 du décret n° 88-145](#)).

Le montant de l'indemnité diffère selon que l'agent a pu bénéficier ou non de ses congés annuels :

- Lorsque l'agent contractuel n'a **pu bénéficier d'aucun congé pendant son contrat**, le montant de l'indemnité est égal à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (Traitement indiciaire + SFT + heures supplémentaires + primes et indemnités) perçue par l'agent durant l'année en cours.
- Lorsque l'agent a **pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels**, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris : 1/10^{ème} de la rémunération totale brute de l'année en cours x (le nombre de congés annuels non pris / le nombre de congés annuels dus).

FIN NORMALE DU CONTRAT

4) Quelles sont les conditions du versement de l'indemnité de fin de contrat (refus renouvellement CDD, interruption entre deux contrats...)?

Le versement de l'indemnité de fin de contrat est subordonné au respect de **4 conditions cumulatives** :

- Le contrat doit être conclu sur le fondement des articles [L. 332-8](#); [L. 332-13](#), [L.332-14](#) ou [L. 332-23 1°](#) du CGFP ;
- La durée du contrat doit être inférieure ou égale à un an, renouvellement inclus ;
- La rémunération brute globale ne doit pas excéder deux fois le montant brut du SMIC soit 3 603, 60 € par mois (ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet) ;
- Le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme ([article 39-1-1 du décret n° 88-145](#)).

Toutefois **l'indemnité n'est pas due**, si au terme du contrat, l'agent :

- Est nommé stagiaire ou élève en raison de la réussite d'un concours ([article L. 554-3 du CGFP](#)) ;
- Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale ;
- Refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente ([article 39-1-1 du décret n° 88-145](#)).

L'agent ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité dès lors que le contrat est **immédiatement renouvelé** ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale **sans délai de carence**.

FIN NORMALE DU CONTRAT

4) Quels sont les conditions du versement de l'indemnité de fin de contrat (refus renouvellement CDD, interruption entre deux contrats...)?

Versement de l'indemnité de fin de contrat à un agent refusant le renouvellement d'un CDD :

Les cas d'exclusion du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat sont limitativement énumérés par l'article L. 554-3 du CGFP et par l'article 39-1-1 du décret n° 88-145. Or en application de l'article 39-1-1 du décret 88-145 seul le refus de la conclusion d'un CDI permet d'exclure le versement de l'indemnité.

Ainsi, l'agent qui refuse le renouvellement d'un CDD bénéficie du versement de l'indemnité.

Versement de l'indemnité à un agent cumulant deux emplois à temps non complet dans la même collectivité :

L'agent pourra percevoir l'indemnité au titre des deux contrats dès lors que chacun d'entre eux respecte les conditions d'attribution (durée, fondement juridique...) cela même si la date de fin de l'un des contrats est postérieure au second.

En effet, le second contrat ne peut être assimilé à un renouvellement ou à la conclusion d'un nouveau contrat faisant suite immédiatement à la conclusion de son premier contrat.

Partie VI :

**Rupture anticipée du contrat à l'initiative
de la collectivité ou de l'agent**

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'AGENT

1) Quelle est la procédure de licenciement d'un agent contractuel au cours ou au terme de la période d'essai ?

- Alinéas 12 à 15 de l'article 4 du décret n° 88-145
- **Absence de durée de préavis**
- **Obligation d'un entretien préalable** → agent peut se faire assister de la personne de son choix; aucun délai prévu (CAA Paris n°19PA01879 du 6/10/2020)
- **Décision notifiée** par LR AR ou Lettre remise en mains propres.
- La décision doit être **motivée** → respect des droits de la défense si décision prise en considération de la personne (le cas échéant dans la lettre de convocation à l'entretien)
- **Pas d'indemnité de licenciement**

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'AGENT

2) Un agent contractuel peut-il être licencié afin de permettre la réintégration d'un fonctionnaire (fin de disponibilité...) ?

- **Cas de licenciement expressément prévu par l'article 39-3 du décret n° 88-145 pour les contrats conclus sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP**

« Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du même code ;(...) »



Licenciement uniquement si le reclassement n'est pas possible
Ne concerne pas les autres cas de recrutement

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'AGENT

2) Un agent contractuel peut-il être licencié afin de permettre la réintégration d'un fonctionnaire (fin de disponibilité...) ?

➤ Jurisprudence CAA LYON n° [17LY04083](#) du 6/02/2020 :

« Lorsqu'un fonctionnaire hospitalier placé en disponibilité pour une durée n'excédant pas trois ans, demande à être réintégré, il l'est de droit sur le premier poste vacant.(...)

Pour mettre en œuvre cette obligation, l'administration doit prendre en compte les postes vacants à la date de la demande de réintégration et ceux qui le deviennent ultérieurement. **Les emplois ayant normalement vocation à être attribués à des agents titulaires ou stagiaires régulièrement nommés doivent être regardés comme vacants lorsqu'ils qui sont occupés par des agents contractuels.** Dans le cas où un emploi permanent correspondant aux qualifications et grade d'un fonctionnaire en disponibilité depuis moins de trois ans est occupé par un agent contractuel, et doit ainsi être regardé comme vacant, **il appartient à l'administration, qui entend refuser la réintégration de ce fonctionnaire sur cet emploi, d'établir l'existence de nécessités de service propres à justifier, sous le contrôle du juge, de ne pas écarter de son poste l'agent contractuel.** »

➤ Dans le même sens : Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 24 janvier 1990, [67078](#), publié au recueil Lebon

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'AGENT

3) Le dispositif de rupture conventionnelle est-il ouvert aux agents contractuels ?

- **Article L 552-1 du CGFP** : « Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur ».
- **Articles 49 bis à 49 decies** du décret n° 88-145 pour la procédure
- Un **dispositif pérenne**
- Qui ne **concerne que les agents en CDI** (quelque soit le motif)
- Cas d'exclusions prévus à l'article 49 ter du décret n° 88-145 (notamment pour les fonctionnaires détachés sur contrat)

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'AGENT

4) Les congés annuels posés pendant le délai de préavis d'une démission / licenciement reportent-ils la fin de ce préavis ?

- **Pour la démission** : article 39 → « **Pour la détermination de la durée du préavis, 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. »
- **En cas de licenciement** :
 - article 40 décret n° 88-145 : « **Pour la détermination de la durée du préavis, 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 ».
 - Article 39-5 prévoit que la date de licenciement tient compte des congés restant à courir
- **Article 32** : Lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II, III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Rendez vous en 2025 pour de nouveaux Jeudis RH'Actus !



- **Le jeudi 27 mars** – Code RA3AS 035
- **Le jeudi 19 juin** – Code RA3AS 036
- **Le jeudi 16 octobre** – Code RA3AS 037
- **Le jeudi 18 décembre** – Code RA3AS 038



ATTENTION, nouvel horaire :
1 seule session le matin
de 10h à 12h

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin cliquez sur les images

CNFPT catalogue 2025 à consulter !

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).



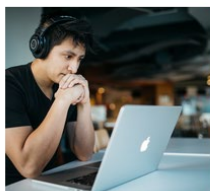
Le centre ressource des collectivités territoriales

WIKITERRITORIAL

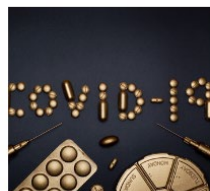
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g
instauré par le décret d
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des
e-communautés



Covid-19 : Les principales
questions liées à la gestion des
personnels dans les collectivités
territoriales

Covid-19
Micro-learning
Affaires juridiques > Modes de
gestion et commande publique
Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale



La déclaration sociale
nominative

Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>