

STATUT - AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Février 2023

Référence :

- Code général de la fonction publique,
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2007 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,
- 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,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

La présente note a pour objectif de présenter les principales règles en vigueur dans la gestion de ces agents contractuels.

Le [décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#) modifie les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPT.

Ce décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce décret « vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. »

Les nouvelles dispositions issues du décret 2022-1153 du 12 août 2022 sont d'application immédiate (en bleu dans le texte).

Les collectivités territoriales peuvent, sous conditions restrictives, recruter des agents contractuels de droit public. Ces derniers n'ont pas la qualité de fonctionnaire et peuvent relever de régimes juridiques différents.

« Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi ».

↳ *Tribunal des conflits n°3000 du 25 mars 1996*

Par conséquent, tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics sont des agents contractuels de droit public, sauf pour les dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...).

Ont la qualité d'agent contractuel de droit public :

- les agents non titulaires relevant des articles L332-23, L332-24, L332-25, L332-26, L332-28, L332-13, L332-14, L332-8, L332-9 du code général de la fonction publique,
- les collaborateurs de cabinet (art L333-1 à L333-7, L333-9, L333-10 du code général de la fonction publique),
- les collaborateurs de groupes d'élus (art L333-12, L554-4, L557-2 du code général de la fonction publique),
- les agents non titulaires nommés directement sur un emploi fonctionnel de direction (art L343-1, L343-2, L343-3 du code général de la fonction publique),
- les personnes reconnues travailleurs handicapés recrutées sur la base des articles L343-2 et L343-3 du code général de la fonction publique,
- les agents recrutés dans le cadre des Parcours d'accès aux carrières de la FPT (PACTE - art L326-10 à L326-19 du code général de la fonction publique),
- les agents recrutés dans le cadre d'un transfert de compétence entre employeurs publics ou entre employeurs publics et secteur privé (art L 1224-3 du Code du travail et art L445-1 du code général de la fonction publique),

Les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont applicables aux agents contractuels de droit public.

Distinction entre agent contractuel de droit public et « vacataire » :

La notion d'agent contractuel de droit public ne doit pas être confondue avec celle de "vacataire".

Suivant l'article 1^{er} du décret n°88-145, les vacataires qui sont « *engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés* » ne relèvent pas de ses dispositions.

Le juge administratif contrôle de manière rigoureuse le bon usage de cette notion par l'administration. Ce contrôle peut, le cas échéant, conduire à une requalification du statut de vacataire en statut d'agent contractuel et l'application des droits relevant du décret n°88-145 (congés annuels, maladie, procédure de licenciement, bénéfice éventuel du SFT, etc...).

Pour déterminer si un agent, considéré comme « vacataire » par son employeur, n'a pas en réalité la qualité d'agent contractuel occupant un emploi permanent ou non permanent, le juge apprécie notamment :

- si les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent,
- et si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas en fait instauré avec lui un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un recrutement dans un emploi permanent tel qu'il est prévu à l'article L332-23 du code général de la fonction publique.

↳ *Conseil d'Etat n° 318644 du 4 mai 2011*

A titre d'exemple, n'a pas la qualité de vacataire, mais celle d'agent contractuel de droit public occupant un emploi permanent :

- un agent qui a dispensé pendant huit ans quatre heures hebdomadaires d'enseignement de piano durant la période scolaire, même si son engagement était qualifié de « précaire et révocable » et s'il était rémunéré par des vacances.
↳ *Conseil d'Etat n° 141737 du 15 janvier 1997*
- un agent recruté pour exercer durant une année scolaire les fonctions d'animateur au sein des ateliers scolaires organisés par le centre de loisirs municipal, quand bien même sa rémunération prenait la forme de vacances.
↳ *Conseil d'Etat n° 115865 du 3 avril 1996*

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENTS DES AGENTS CONTRACTUELS

Pour rappel, l'article L311-1 du code général de la fonction publique portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les emplois permanents pour l'exécution du service public administratif sont occupés par principe par des fonctionnaires.

L'autorité territoriale peut pourvoir un emploi permanent en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude, ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade.
↳ *Article L327-7 du code général de la fonction publique*

Quant aux conditions de recours aux agents contractuels sur des postes permanents, elles restent restrictives et dérogoires au principe de recrutement de fonctionnaire ou lauréat de concours sur des postes permanents.

Vous trouverez ci-après un tableau reprenant les différents cas de recrutement d'agents contractuels prévus dans le code général de la fonction publique.

Le recrutement des contractuels ayant réussi un concours de la FPT est désormais facultatif (article 24 de la loi n°2019-828). Les dispositions antérieures obligeaient la collectivité territoriale employant un agent contractuel, à recruter ce dernier dès lors qu'il était admis à un concours de la fonction publique territoriale correspondant à ses fonctions. Cette obligation devient une simple faculté pour l'autorité territoriale.

- ↳ *Article 24 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*
- ↳ *Article L327-5 du code général de la fonction publique*

1. LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

Pour le recrutement en qualité d'agent contractuel, des conditions sont exigées de tout candidat :

- la jouissance des droits civiques : le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques par décision de justice
↳ *Article 2, 1° du décret n°88-145 du 15 février 1988*

- l'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions
↳ *Article 2, 2° du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Pour un candidat de nationalité française :

- les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions
- il ne doit pas avoir fait l'objet, dans un Etat étranger, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

Pour un candidat de nationalité étrangère ou apatride : il ne doit pas avoir subi, en France ou à l'étranger, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ; l'autorité territoriale opère les vérifications nécessaires. Pour les ressortissants européens, leur vérification est effectuée conformément aux précisions apportées par une circulaire ministérielle du 4 octobre 1993 qui décrit, par pays d'origine, les procédures de vérification des conditions.

- être en position régulière au regard du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants
↳ Article 2, 3° du décret n°88-145 du 15 février 1988
 - pour un candidat de nationalité étrangère : être 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. Cette condition ne fait cependant pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident.
↳ Article 2, 6° du décret n°88-145 du 15 février 1988
 - aptitude physique : Le candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
Les conditions de vérification de l'aptitude physique à l'embauche sont les mêmes que pour les fonctionnaires : le candidat est examiné par un médecin agréé et doit produire à l'autorité territoriale, au moment de l'engagement, un certificat médical d'aptitude.
Si le médecin conclut à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.
↳ Article 2, 4° du décret n°88-145 du 15 février 1988
- Eu égard à l'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, et afin d'assurer un droit à la protection de la santé, il conviendrait de prévoir un examen médical par la médecine préventive au moment de l'embauche
- lorsqu'il a déjà été employé par une collectivité territoriale ou un établissement public : le candidat doit fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics
↳ Article 2, 5° du décret n°88-145 du 15 février 1988
 - restrictions liées à la nationalité
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.
 ↳ Article 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
 - la condition d'âge : Aucune disposition ne fixe l'âge minimum de recrutement d'un agent contractuel ; à défaut, on applique donc le seuil de 16 ans, fin de la scolarité obligatoire. Concernant l'âge limite d'exercice, la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 l'a porté de 65 à 67 ans pour les agents contractuels.
↳ Article 6-1 de la loi n°83-834 du 13 septembre 1984

Le passage de 65 à 67 ans, applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011, se fait de manière progressive.

Cas particulier : le recrutement par « PACTE » concerne les seules personnes âgées de 16 à 25 ans révolus.

2. LES CAS DE RECRUTEMENT

Voir les tableaux ci-dessous

Cas de recrutement d'un agent contractuel (Dérogation au principe de l'occupation des emplois publics uniquement par des fonctionnaire - article L311-1 CGFP)					
Motif de recrutement	Réf.	Emplois concernés	Modalités de recrutement	Publicité préalable obligatoire	Transmission au contrôle de légalité
Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Art L332-23 1° CGFP	emplois de catégories A, B et C	CDD durée maximale de 12 mois , compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, <u>pendant une même période de 18 mois consécutifs</u>	Non	Non
Pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité ,	Art L332-23 2° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	CDD durée maximale de 6 mois , compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, <u>pendant une même période de 12 mois consécutifs</u>	Non	Non
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels : <ul style="list-style-type: none"> - autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel - indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, - indisponibles en raison d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, - indisponibles en raison d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, ou d'un des congés visés aux articles L214-1 à L214-2, L215-1, L422-1, L621-1, L631-1 à L631-9, L633-1 à L633-4, L634-1 à L634-4, L641-1 à L641-4, L642-1 à L642-2, L643-1, L644-1 à L644-5, L651-1, L822-1 à L822-17, L823-1 à L823-6, L825-1 à L825-2, (cf. congé annuel, maladie, maternité, etc...), <u>d'un congé de présence parentale</u>, d'un congé parental ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. 	Art L332-13 CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	CDD conclus et renouvelés par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé Ces contrats peuvent prendre effet avant le départ de l'agent remplacé.	Oui	Oui
Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi <u>dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire</u> Le contrat n'est conclu qu'après avoir satisfait à la mesure permettant d'assurer la publicité obligatoire de la création ou vacance d'emplois et avoir étudié préalablement les candidatures des fonctionnaires ou des lauréats inscrit sur les listes d'aptitude (articles L313-4, L327-7)	Art L332-14 CGFP	Emplois de catégorie A, B ou C	CDD conclu pour une durée ne peut excéder un an. Lorsqu'au terme de la durée maximale d'un an, l'emploi vacant n'a pu être pourvu par un fonctionnaire compte tenu du caractère à nouveau infructueux de la procédure de recrutement, le contrat peut être renouvelé, par décision expresse, pour une durée maximale d'un an. A chaque renouvellement de contrat la collectivité est obligée de faire à nouveau une publicité pour un recrutement d'un fonctionnaire ou lauréat de concours	Oui	Oui
Contrat de Projet – Contrat prévu pour répondre à un besoin <u>temporaire</u> de l'administration nécessitant des <u>compétences spécifiques</u> pour mener à bien <u>un projet ou une opération identifiée</u> – Pour plus de détails voir la fiche statut	Art L332-24 CGFP	Emplois de catégorie A, B ou C	CDD de 1 an à 6 ans maximum	Oui	Oui

Cas de recrutement d'un agent contractuel (Dérogation au principe de l'occupation des emplois publics uniquement par des fonctionnaire - article L311-1 CGFP)					
Motif de recrutement	Réf.	Emplois concernés	Modalités de recrutement	Publicité préalable obligatoire	Transmission au contrôle de légalité
Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions (Sous réserve du contrôle du juge administratif)	Art L332-8 1° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et <u>sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté</u> (Sous réserve du contrôle du juge administratif)	Art L332-8 2° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
Pour tous les emplois des communes de <u>moins de 1 000 habitants</u> et des groupements de communes regroupant <u>moins de 15 000 habitants</u> ,	Art L332-8 3° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
Pour tous les emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de - 1 000 hbts pendant une période de 3 années suivant leur création	Art L332-8 4° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
<u>Pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de travail de l'emploi est inférieure à 50 % (< 17h30 hebdo), pour toutes les collectivités</u>	Art L332-8 5° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 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.	Art L332-8 6° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui
Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2000 habitants	Art L332-8 7° CGFP	emplois de catégorie A, B ou C (au 1 ^{er} janv. 2028 recrutement uniquement en cat A ou B)	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)	Oui	Oui

(*) La durée de services publics effectifs de six ans doit avoir été **effectuée sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**. La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services **accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles L332-8, L332-9, L332-13, L332-14, L332-23 à L332-28 du code général de la fonction publique**. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois**.

Cas de recrutement d'un agent contractuel (Dérogation au principe de l'occupation des emplois publics uniquement par des fonctionnaire - article L311-1 CGFP)					
Motif de recrutement	Réf.	Emplois concernés	Modalités de recrutement	Publicité préalable obligatoire	Transmission au contrôle de légalité
Recrutement d'un travailleur handicapé	Art L352-4 CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	Contrat pour la durée du stage prévue par le statut particulier et renouvelable pour la même durée. (Le recrutement intervient à titre dérogatoire sans concours pour le travailleur handicapé). Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux agents qui ont déjà la qualité de fonctionnaires titulaires. Les agents recrutés sur ce fondement ont vocation à être titularisés dans la fonction publique territoriale.	Oui	Oui
Pour former le cabinet des autorités territoriales	Art L333-1 CGFP	Collaborateurs de cabinet	contrat dont la durée de l'engagement ne peut pas dépasser la fin du mandat du maire ou du président	Oui	Oui
Pour former le cabinet des groupes d'élus	Art L333-12 CGFP	Collaborateurs de groupe d'élus	contrat à durée déterminée 3 ans au plus dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée, renouvelable par reconduction expresse (CDI après 6 ans)	Oui	Oui
Reprise d'une entité économique	Art L 1224-3 du Code du travail	emplois de catégorie A, B ou C	Le contrat de droit public est de même nature que celui détenu auparavant : à durée indéterminée ou à durée déterminée pour la durée du contrat restant à courir. Le contrat de droit public doit reprendre les clauses substantielles du contrat antérieur, en particulier celles qui concernent la rémunération, sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires contraires. Les services effectués auprès de l'employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, pour l'octroi d'un temps partiel et pour les délais de non-renouvellement de l'engagement ou de licenciement à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.	Oui	Oui
Reprise de l'activité d'une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif	Art L445-1 CGFP	emplois de catégorie A, B ou C	Le contrat est de même nature que celui détenu auparavant. Les agents en CDI sont recrutés en CDI. Les agents en CDD sont recrutés en CDD pour la durée du contrat restant à courir sauf si la personne publique d'accueil propose un nouveau contrat pour une durée supérieure. Le contrat proposé doit, sauf dispositions contraires, reprendre les clauses substantielles du contrat initial, notamment celle relative à la rémunération. Si l'agent accepte le contrat proposé, les services accomplis auprès de l'employeur d'origine sont assimilés à ceux effectués pour le compte de la personne publique d'accueil.	Oui	Oui

3. LES REGLES RELATIVES AU RECRUTEMENT

Le recrutement des agents contractuels est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

Il se caractérise principalement par une durée de contrat le plus souvent limité dans le temps même sur un emploi permanent.

Le recrutement des agents contractuels de droit public est soumis lui aussi au principe constitutionnel d'égalité d'accès aux emplois publics. La décision du Conseil constitutionnel du 14 janvier 1983 (Conseil constitutionnel n° 82-153 - 14 janvier 1983, - Troisième voie d'accès à l'ENA) rappelle que ce principe, inscrit à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 fait partie du "bloc de constitutionnalité" et interdit toute discrimination dans l'accès aux emplois publics. Dès lors, les discriminations au recrutement fondées notamment sur le sexe, les opinions philosophiques, religieuses ou politiques, l'état de santé, la commune de résidence (etc....) sont prohibées.

L'engagement des agents contractuels de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf dispositifs spécifiques, et nécessite le respect de certaines formes.

- **Un emploi créé ou vacant**

S'il n'existait pas déjà, tout emploi sur lequel est recruté un agent contractuel doit au préalable avoir été créé, qu'il soit permanent ou non.

La création des emplois relève de la compétence de l'organe délibérant, qui doit préciser le ou les grades de fonctionnaire correspondants.

La délibération doit par ailleurs préciser, en cas de création d'un emploi permanent, s'il peut également être pourvu à titre permanent par un agent contractuel dans les cas prévus par l'article L332-8 du code général de la fonction publique.

↳ Article L313-1 du code général de la fonction publique

- **La publicité du poste créé ou vacant**

Dès lors qu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale doit en informer le centre de gestion, afin que celui-ci mette en œuvre des mesures de publicité.

La vacance d'emploi doit préciser son motif, et comporter une description du poste à pourvoir.

↳ Article L313-4 du code général de la fonction publique

L'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment :

- *les missions du poste*
- *les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,*
- *les compétences attendues*
- *les conditions d'exercice*
- *les sujétions particulières attachées au poste, et le cas échéant le ou les fondements juridiques permettant d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel*
- *la liste des pièces requises pour déposer sa candidature*
- *la date limite des candidatures*

↳ Article 2 III du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Cette obligation de déclaration ne concerne pas :

- les cas de recrutement correspondant au remplacement momentané d'un agent, puisque l'emploi n'est alors pas vacant (cf. art L332-13 CGFP : congé maladie, temps partiel ...)
- les emplois correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou à un accroissement saisonnier d'activité (cf. art L332-23 CGFP) car ce sont des emplois non permanents
- les emplois de collaborateur de cabinet.

↳ Question écrite AN n°36696 du 10 décembre 1990

- des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade

↳ Article L313-4 du code général de la fonction publique

Le centre de gestion assure la publication de l'avis de vacance ou création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'emploi public ».

↳ Article 2 II du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Si la déclaration de vacance d'emploi n'est pas effectuée, le recrutement sur l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégal.

↳ Conseil d'Etat n°143800 du 14 mars 1997

↳ Article L452-36 1° du code général de la fonction publique

La vacance d'un emploi permanent doit également être déclarée **avant chaque renouvellement de** l'engagement de l'agent contractuel.

↳ Question écrite Sénat n°12391 du 26 novembre 1998

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

↳ Article 2, I du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

- **La procédure de recrutement sur un emploi permanent (recrutement sur la base des articles L332-13, L332-14, L332-8 et L332-9 du code général de la fonction publique)**

Ces dispositions ne s'appliquent pas au recrutement direct d'agents contractuels sur les emplois de DGS (articles L343-1 à L343-3 du code général de la fonction publique), ni aux recrutements pour répondre à un besoin temporaire.

Etape 1 : Dépôt des candidatures :

Une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

↳ Article 2-3, I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui, **sauf urgence**, ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la date de publication de l'avis.

↳ Article 2, IV du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Etape 2 : Accusé de réception des candidatures

L'autorité territoriale devra accuser réception de chaque candidature.

↳ Article 2, IV du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Etape 3 : Recevabilité des candidatures

Si l'emploi concerné est un emploi permanent dont la nature des fonctions ou les besoins du service justifient le recrutement d'un agent contractuel (cf. Art L332-8 du code général de la fonction publique), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ne pourra se faire que lorsque l'autorité territoriale aura établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. Le renouvellement d'un agent contractuel sur cet emploi devra également être précédé de ce constat.

↳ Article 2-3 II et III du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'autorité territoriale ou son représentant vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

↳ Article 2-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le cas échéant, elle pourra écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

↳ Article 2-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Etape 4 : Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

Les candidats présélectionnés sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens** de recrutement. Ils sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

↳ Article 2-6, I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'autorité territoriale peut recourir à la

visioconférence. Dans ce cas elle doit respecter les conditions de recours à la visioconférence prévues dans le [décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat](#).

↳ *Article 2-6 , III du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Une information relative aux obligations déontologiques prévues par le code général de la fonction publique et sur la prise illégale d'intérêts sanctionnée par le code pénal sera donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

↳ *Article 2-8I du décret n°88-145 du 15 février 1988*

A noter que le recrutement temporaire sur un emploi permanent, pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, n'est pas soumis à cette obligation d'entretien.

↳ *Article 2-6 , II du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à celles-ci, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, les entretiens de recrutements sont conduits par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes concernées pourra en outre être sollicité par l'autorité territoriale.

↳ *Article 2-7 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Etape 5: Sélection des candidats

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est établi par les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

↳ *Article 2-9 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

↳ *Article 2-9 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

↳ *Article 1^{er}, IV du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

Afin d'éclairer son appréciation, l'autorité territoriale peut également prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement décrite ci-dessus, dans le respect des dispositions réglementaires prévues.

↳ *Article 1^{er}, II du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

Le document précisant les appréciations portées sur chaque candidat est transmis à l'autorité territoriale. Cette dernière décide des suites données à la procédure de recrutement.

↳ *Articles 2-9 et 2-10 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Etape 6 : information des candidats

Les candidats non retenus doivent être informés de la décision de rejet de leur candidature par tout moyen approprié.

↳ *Article 2-10 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Le contenu du contrat :

Le contrat doit être écrit et comporter obligatoirement :

- la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu sur le fondement des articles L. 332-8, L. 332-23 ou L. 332-24 du code général de la fonction publique, il précise en outre l'alinéa en vertu duquel il est établi,
- l'identité des parties,
- la date d'effet du recrutement,
- la durée de l'engagement ou la date d'effet de fin de contrat,
- la définition du poste occupé, ainsi que le grade de recrutement et la catégorie hiérarchique,
- le ou les lieux d'affectation ;
- la durée hebdomadaire de travail et le mode de rémunération,
- les conditions d'emploi (horaires, congés...),
- la caisse de retraite à laquelle est affilié l'agent,
- les droits et obligations de l'agent,
- les conditions de fin de contrat,
- la mention le cas échéant de la durée de la période d'essai.

↳ Article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (maladie, temps partiel, etc...), de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

↳ Article 3, 5^{ème} alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article L332-14 (recours à un agent contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

↳ Article 3, 6^{ème} alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics et fournis par l'agent.

↳ Article 3, 7^{ème} alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988

Ces certificats de travail sont délivrés à l'agent à l'expiration du contrat par l'autorité territoriale. Ils contiennent exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

↳ Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Par ailleurs, les conditions et les délais de recours doivent être expressément indiqués sur tous les contrats.

L'acte d'engagement doit être transmis au contrôle de légalité, sauf pour les recrutements en lien avec un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

- **La période d'essai**

↳ Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, **aucune période d'essai ne peut être prévue** lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale **avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues 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 déduite de contrat, **dans la limite :**

- de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
- d'1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;
- de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;
- de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans ;
- de 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

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

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

Le **licenciement en cours ou au terme de la période d'essai** ne peut intervenir **qu'à l'issue d'un entretien préalable** au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. **La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre [contre signature](#).

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Le décret n°88-145 prévoit dans son article 1-4 **des mesures de protection contre toute mesure discriminatoire dans les actes de gestion pris à l'égard de l'agent** notamment ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

↳ Article 1-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988

1. LES CONGES ANNUELS

Les agents contractuels disposent d'un droit à congé annuels dans des conditions de durée et d'attribution identiques à celles des fonctionnaires.

↳ Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour plus de détails sur les règles de report et indemnisation des congés annuels non pris, vous pouvez consulter notre fiche statut sur les congés annuels dans la base documentaire (lettre C – thème Congés annuels) [en cliquant ici](#).

2. LES CONGES MALADIES

Les différents cas de congés maladies des agents du régime général sont détaillés sur notre site internet. Vous pouvez consulter les pages concernées [en cliquant ici](#).

Concernant l'octroi du congé de grave maladie, le décret n°2015-1912 en élargit le champ des bénéficiaires dans la mesure où dorénavant l'agent contractuel en activité comptant au moins trois ans de services (continue ou discontinue), bénéficie d'un congé de grave maladie s'il est atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

↳ Article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Situation de l'agent après un congé de maladie :

↳ **APTITUDE**

L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle est réemployé dans les conditions suivantes :

↳ Article 13-I et 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- s'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent
- s'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir

↳ Article 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988

↳ **INAPTITUDE TEMPORAIRE A L'ISSUE D'UN CONGE DE MALADIE**

Lorsque l'agent contractuel est physiquement temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie, il est placé en congé sans traitement.

Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire.

↳ Article 13- I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

↳ Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

↳ Article 13- II du décret n°88-145 du 15 février 1988

A l'issue de ses droits à congé sans traitement :

- l'agent physiquement inapte à reprendre son service est licencié si son reclassement dans un autre emploi est impossible,
- l'agent apte à reprendre son service est réemployé dans les mêmes conditions qu'à l'issue d'un congé rémunéré.

↳ Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Si le congé sans traitement a duré au moins un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

↳ Article 13- II du décret n°88-145 du 15 février 1988

↳ **INAPTITUDE DEFINITIVE A L'ISSUE D'UN CONGE DE MALADIE**

Lorsque l'agent se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé, l'autorité territoriale doit :

- en priorité, chercher à reclasser l'agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent,
- lorsque le reclassement s'avère impossible, licencier l'agent, qui peut alors prétendre à une indemnité de licenciement.

↳ Article 13- III du décret n°88-145 du 15 février 1988

3. LES AUTRES CONGES :

- Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent (sur la base de l'article L332-8 CGFP peuvent bénéficier d'un **congé sans rémunération pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours**, soit un stage avant titularisation ou une scolarité préalable au stage.

↳ Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à **un congé sans rémunération** :
 - **Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans**, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
 - **Pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS** lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Les conditions d'octroi de ces congés sans traitement sont désormais plus favorables. Les nouvelles dispositions ne font plus référence à une notion d'ancienneté continue et le renouvellement est possible tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

↳ Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, **à l'occasion de certains événements familiaux**, d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

↳ Article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, **un congé sans rémunération pour convenances personnelles**. Ce congé est accordé **pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats**.

↳ Article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un **congé non rémunéré pour création d'entreprise** s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise.

Comme pour les fonctionnaires, le décret conditionne l'octroi de ce congé à une appréciation par l'autorité hiérarchique dont relève le contractuel, de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

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

↳ Article 18 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- L'agent contractuel a droit à un **congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national** universel. Ce nouveau congé concerne l'agent dont le contrat est d'une durée au moins égale à 18 mois. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

↳ Article 20 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour les congés précités des articles 15, 17 et 18, **l'agent sollicite, au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- ↳ Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi, il est réemployé, au terme du congé.
 - ↳ Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 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'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, l'agent peut être admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.
- Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

↳ Article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

4. LE TEMPS PARTIEL

Les conditions d'octroi du temps partiel sur autorisation sont moins restrictives dans la mesure où le décret n°2015-1912 supprime l'exigence d'une ancienneté continue.

↳ Article 10 du décret n°2004-777

Les conditions du travail à temps partiel sont alignées sur celles applicables aux agents titulaires.

↳ Article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988

5. LE DOSSIER INDIVIDUEL

Les agents contractuels disposent d'un dossier individuel qui doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

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

6. CRITERES RELATIFS A LA REMUNERATION

La rémunération des agents contractuels est fixée en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification et de l'expérience des agents, ainsi, éventuellement, de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

↳ Article L713-1 du code général de la fonction publique

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 ou de l'évolution des fonctions.

De même, la rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article L332-8 fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

↳ Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

7. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

↳ Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 a introduit pour certains agents contractuels une procédure d'évaluation qui reprend le dispositif de l'entretien professionnel déjà en vigueur pour les fonctionnaires.

Les agents recrutés sur un emploi permanent par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué. La création de cette commission nécessite des précisions réglementaires (décrets non parus à ce jour).

Cet entretien porte principalement sur thèmes suivants :

- **Les résultats professionnels obtenus** par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- **Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir** et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- **La manière de servir de l'agent ;**
- **Les acquis de son expérience professionnelle ;**
- Le cas échéant, **ses capacités d'encadrement ;**
- **Les besoins de formation** de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- **Ses perspectives d'évolution professionnelle**, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

↳ Article 1-3, I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

↳ Article 1-3, II du décret n°88-145 du 15 février 1988

Ces critères, fixés **après avis du comité technique**, portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- 1° L'agent est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
- 2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche

- d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;
- 3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus (*voir art. 1-3 I précité*) ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;
 - 4° Dans un délai maximum de 15 jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;
 - 5° Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
 - 6° Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
 - 7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de 15 jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les **commissions consultatives paritaires** peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'1 mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel s'appliquent aux activités professionnelles postérieures à la date du 1^{er} janvier 2016.

8. LA DISCIPLINE

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

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- 4° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- 5° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

↳ Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée bénéficie du respect des droits à la défense et notamment :

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes
- à l'assistance de défenseurs de son choix
- à la possibilité de présenter des observations en défense.

↳ Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme **et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire** (prévue à l'article L272-2 du code général de la fonction publique). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

↳ Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Sursis :

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. **Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois** lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

Conditions d'inscription et de retrait des sanctions au dossier de l'agent :

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

↳ Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Suspension :

Reconnue précédemment par la jurisprudence, la possibilité de suspendre des agents contractuels est désormais prévue dans les dispositions 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 contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent.

La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

↳ Article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988

Prescription de l'action disciplinaire :

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

↳ Article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour plus de détails sur la procédure disciplinaire vous pouvez consulter le site internet du centre de gestion du Calvados [en cliquant ici.](#)

LA FIN DU CONTRAT

1. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN FIN DE CONTRAT

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre dorénavant de manière obligatoire à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

↳ Article 38 du décret n°88-145

Disposition transitoire : Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur de ce décret (soit le 1^{er} janvier 2016) restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure.

En outre, conformément à l'article L.1234-9 du code du travail, tout employeur a l'obligation de remettre une attestation employeur (imprimé type pôle emploi), dès la cessation de fonctions, et quel que soit le motif de la rupture de l'engagement (fin de contrat, licenciement, démission, abandon de poste, radiation etc.), sans attendre la demande de l'intéressé.

Ce document permet à l'agent privé d'emploi de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de pôle emploi. La remise tardive de ce document par l'employeur constitue une faute de nature à engager sa responsabilité

↳ Article L.1234-9 du code du travail

2. LE RENOUVELLEMENT (OU NON) DU CONTRAT A SON TERME:

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

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L332-9 du code général de la fonction publique est supérieure ou égale à 3 ans.

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

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

↳ Article 38-1 du décret n°88-145

Le versement d'une indemnité de fin de contrat

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, une indemnité de fin de contrat est versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat. Son montant s'élève à 10% de la rémunération brute globale perçue par ce dernier au titre dudit contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements

↳ Article L554-3 du code général de la fonction publique

↳ Article 39-1-1 décret n°88-145 du 15 février 1988

Les conditions de versement cette indemnité sont les suivantes :

- l'indemnité n'est versée que pour les contrats conclus pour :
 - faire face à un accroissement temporaire d'activité (ne sont pas concernés les contrats conclus pour faire face un accroissement saisonnier) (art L332-23 1° du code général de la fonction publique)
 - le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (art L332-13 du code général de la fonction publique)
 - pallier une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art L332-14 du code général de la fonction publique)
 - occuper de manière permanente un emploi permanent en application de l'article L332-8 du code général de la fonction publique
- la durée du contrat, le cas échéant renouvelé, doit être inférieure ou égale à un an
- le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme
- la rémunération brute globale prévue dans le contrat doit être inférieure à un plafond fixé à deux fois le montant brut du SMIC.

Par contre, cette indemnité n'est pas versée, au terme du contrat ou de la durée précitée, lorsqu'il s'agit :

- est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours
- bénéficie du renouvellement de son contrat
- bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, 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.

3. LA DEMISSION DE L'AGENT

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

↳ Article 39 du décret n°88-145

Disposition transitoire : Conformément à l'article 60 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur de ce décret (soit le 1^{er} janvier 2016) restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure.

4. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est une modalité de cessation définitive des fonctions dont l'autorité territoriale et l'agent conviennent en commun des conditions.

↳ Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

La rupture conventionnelle est distincte des autres cas de cessation définitive des fonctions

Les modalités de mise en œuvre sont fixées par les décrets n°2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019. Pour plus de détails sur [cette](#) procédure, vous pouvez consulter la fiche statut qui lui est dédiée en cliquant [ici](#).

5. LA FIN DU CONTRAT DE PLEIN DROIT

La cessation du contrat intervient de plein droit sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement en cas :

- de non-renouvellement d'un titre de séjour,
- de déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de [l'article 131-26 du code pénal](#)

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve que l'intéressé ait été recruté pour un CDI, ou pour un CDD dont le terme est postérieur à sa demande.

↳ Article 39-1 du décret n°88-145

6. LE RECLASSEMENT

Le principe d'un droit au reclassement avait été reconnu par la jurisprudence au profit des agents non titulaires, parfois sous conditions, en cas d'inaptitude physique et de suppression d'emploi.

Les situations dans lesquelles les possibilités de reclassement doivent être étudiées sont désormais identifiées par la réglementation applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Seuls sont concernés par les règles de reclassement **les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent, sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique**, dans les situations suivantes :

- lorsque leur licenciement est envisagé en raison d'une inaptitude physique à reprendre leur emploi
- lorsque leur licenciement est envisagé dans l'intérêt du service

• Le reclassement pour inaptitude physique

L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié, **sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé**, à l'expiration de ses droits à congé, rémunéré et non rémunéré :

- pour raisons de santé
- pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption

↳ Article 13, II et III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Sont concernés, **les agents recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent (article L332-8 du code général de la fonction publique)**, sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement.

↳ Article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'emploi proposé :

- doit être de ceux que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel
- doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure
- doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte
- doit relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent
- doit faire l'objet d'une offre écrite et précise

- est proposé, pour les agents sous CDD, pour la période du contrat restant à courir.
↳ Article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être suivie:

- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (art. 42),
- consultation de la commission consultative paritaire,
- notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre **contre signature**.
↳ Article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988

La lettre notifiant le licenciement :

- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (art. 40)
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées
↳ Article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Les conséquences de l'échec du reclassement

↳ Article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988

1^{er} cas : Absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement. L'agent est alors licencié au terme du délai de préavis

2^{ème} cas : Le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement
L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour 3 mois au maximum.
La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.
Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

Le licenciement ne peut intervenir :

- avant l'expiration d'une période de **10 semaines** suivant la fin du congé de maternité, **à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant**
- avant l'expiration des droits à congé de maternité ou de maladie rémunérée
 - sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier individuel et de son dossier médical

↳ Article 13, IV du décret n°88-145 du 15 février 1988

• Le reclassement dans l'intérêt du service

L'agent occupant à titre permanent un emploi permanent peut être licencié, notamment, pour l'un des motifs suivants :

- la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi permanent qui avocation à être occupé par un fonctionnaire
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
↳ Article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Dans ces situations, le licenciement n'est toutefois légal qu'en cas d'impossibilité de reclassement, pour les agents:

- sous CDI
- sous CDD et dont le terme du contrat est postérieur à la demande de reclassement
↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'autorité territoriale doit donc examiner la possibilité de reclasser l'intéressé:

- dans un emploi ouvert aux contractuels
- dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur

- pour la période du contrat restant à courir, lorsque l'agent est sous CDD
- par une offre de reclassement écrite et précise, dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles

↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être suivie :

- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (article 42)
- consultation de la commission consultative paritaire
- notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre **contre signature**

↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

La lettre notifiant le licenciement :

- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (article 40)
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Conséquences de l'échec du reclassement

1^{er} cas : Absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement.

L'agent est alors licencié au terme du délai de préavis.

↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

2^{ème} cas : Le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement. L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum. La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

↳ Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

7. DES CAS DE LICENCIEMENT PRECIS:

En dehors des cas de 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 L332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

- 1° La **disparition du besoin** ou la **suppression de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2° La **transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- 3° Le **recrutement d'un fonctionnaire** lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L311-1 du code général de la fonction publique susvisé ;
- 4° Le **refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat** proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;
- 5° **L'impossibilité de réemploi de l'agent** à l'issue d'un congé sans rémunération.

↳ Article 39-3 du décret n°88-145

8. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

a) Sauf exceptions, le licenciement intervenant en cours de CDI ou avant le terme d'un CDD doit être précédé d'un préavis.

Les exceptions à l'exigence d'un délai de préavis sont les suivantes :

- en cas de licenciement disciplinaire
↳ Articles 36-1 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- en cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai
↳ Articles 4 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- quand le contrat cesse de plein droit du fait du non renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice
↳ Article 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- lorsqu'un agent, en congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période de probation ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique, est titularisé à l'issue de stage
↳ Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Lorsqu'un préavis est requis, sa durée est variable selon la durée de service effectuée par l'agent auprès de l'autorité qui l'a recruté :

- 8 jours si l'agent a accompli moins de 6 mois de services
- 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans
↳ Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnes handicapées relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° ou 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, si le handicap a été déclaré à l'employeur dans un délai préalable suffisant.

↳ Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre.

↳ Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

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.

↳ Conseil d'Etat n°273244 du 14 mai 2007

Décompte de l'ancienneté pour fixer le préavis :

- Elle est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement
- L'ensemble des contrats doit être pris en compte, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions dès lors qu'elle n'excède pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une démission de l'agent
- Les congés suivants sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :
 - Congé annuel
 - Congé de maladie (s'il est rémunéré), congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
 - Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré)
 - Congé de présence parentale
 - Congé de solidarité familiale
 - Congé pour événements familiaux
 - Congé pour formation syndicale
 - Congé pour formation professionnelle
 - Congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle
 - Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
 - Congé pour accomplissement des obligations du service national
 - Congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi

Pour fixer la date d'effet du licenciement, l'autorité territoriale doit tenir compte non seulement du délai de préavis mais également du délai supplémentaire nécessaire, le cas échéant, pour permettre à l'agent d'épuiser ses droits à congés annuels. La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels.

↳ *Conseil d'Etat n°162017 du 13 octobre 1997*

Néanmoins, 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.

Sauf en cas de licenciement disciplinaire, l'agent qui ne peut, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, bénéficier de tous ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

↳ *Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Pour les agents recrutés dans le cadre de la reprise par transfert d'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, les services effectués sous statut de droit privé auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

↳ *Article 29-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

b) L'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, y compris en cas de licenciement intervenant en cours ou au terme de la période d'essai.

↳ *Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

↳ *Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

L'agent doit y être convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre **contre signature** ; l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre ou la remise en main propre.

Déroulement de l'entretien :

- l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.
- l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

↳ *Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

c) La consultation de la commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire, compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels recrutés à titre permanent sur un emploi permanent doit être consultée, avant l'entretien préalable, lorsque l'agent concerné :

- est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service, après recherche d'un reclassement
- siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux
- a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux (art. 16 et 17 décr. n°85-397 du 3 avr. 1985)
- bénéficie d'une décharge d'activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail
- est un ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif.

↳ *Articles 13, 39-5, 42-1 et 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

d) La forme de la décision, la motivation et la communication du dossier

Le pouvoir de licencier appartient à l'autorité territoriale.

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre **contre signature**, y compris lorsqu'il intervient en cours ou au terme de la période d'essai.

↳ *Article 4 et 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

La lettre doit préciser le ou les motifs et la date d'effet du licenciement compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

L'obligation de motivation concerne le licenciement qui intervient en cours de période d'essai.

↳ Article 4 et 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement, la lettre notifiant le licenciement doit l'inviter à en faire la demande, et lui indiquer selon quelles conditions des offres de reclassement pourraient lui être adressées.

↳ Article 13 et 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

La motivation doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision. Ce principe est expressément rappelé pour le licenciement à titre disciplinaire.

↳ Article 3 de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979

↳ Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Dès lors que la décision de licenciement est prise en considération de la personne, l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant les droits de la défense.

↳ Conseil d'Etat n°300098 du 3 juillet 2009

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 est venu apporter des garanties supplémentaires à l'agent dont la décision de licenciement est prise en considération de la personne.

L'obligation de mettre à même l'agent de consulter son dossier est expressément prévue dans les cas suivants :

- licenciement pour inaptitude physique : il ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel

↳ Article 13, V du décret n°88-145

- licenciement pour insuffisance professionnelle.

↳ Article 39-2 du décret n°88-145

L'agent contractuel licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle doit préalablement être mis à même de demander la **communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel**, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

↳ Article 39-2 du décret n°88-145

9. POSSIBILITES DE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article L332-8 du code général de la fonction publique, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre [contre signature](#).

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

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

↳ Article 39-4 du décret n°88-145

10. LA PORTABILITE DU CDI

Un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un autre employeur public.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

↳ *Article L332-12 du code général de la fonction publique*