

## STATUT – DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE LA FPT Modifications issues du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022

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.

*« Il 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. »*

- **Protection contre toute mesure discriminatoire :**  
Sont inscrites dans les dispositions règlementaires des mesures de **protection contre toute mesure discriminatoire** dans les actes de gestion pris à l'égard de l'agent (*art. 1-4 du décret n°88-145*) ;
- **Recours à la visioconférence pour certains entretiens**  
Le texte prévoit que l'autorité territoriale puisse recourir à la **visioconférence pour le ou les entretiens de recrutement** (articles 5 et 6 du décret 2022-1153)
- **Précisions sur les informations présentes dans le contrat**  
En plus des mentions déjà exigées par le décret 88-145, **le contrat de l'agent doit désormais expressément indiquer les informations suivantes :**
  - 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, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation,
- **Congés annuels non pris – extension des situations d'indemnisation :**  
Afin de tenir compte de la jurisprudence, le texte prévoit qu'« *En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, 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.* »
- **Licenciement : protection accrue de certains agents :**  
**Un licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de 10 semaines** (contre 4 semaines auparavant) **suivant l'expiration des congés maternité**, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré. (Article 10 du décret 2022-1153)
- **Congé parental :**  
Le congé parental est accordé par périodes de **deux à six mois renouvelables**. Les demandes de renouvellement doivent être présentées **un mois** au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.  
La prise en compte du congé parental est modifiée : « **La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par**

*les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés »*

- **Congé sans rémunération :**

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** (contra 8 auparavant), 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 ;

- **Congé sans rémunération pour convenances personnelles – modification de la durée :**

Ce congé est désormais accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats.

- **Congé sans rémunération pour création reprise d'entreprise - déontologie :**

Comme pour les fonctionnaires, le texte 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.

- **Nouveau congé rémunéré :**

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 dix-huit mois. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

- **Condition de réemploi à l'issue d'un congé :**

Le décret prévoit un élargissement des cas dans lesquels les agents peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi à l'issue de certains congés (*article 33 du décret 88-145*).

- **Mise à disposition des agents en CDI :**

Le décret précise que l'agent en CDI peut être mis à disposition avec son accord auprès d'un ou de plusieurs organismes prévus à [l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique](#).

- **Suspension et discipline :**

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.

- **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'acquiescement, 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.

- **Sanctions disciplinaires :**

L'échelle des sanctions a été modifiée. L'exclusion temporaire des fonctions fait l'objet de deux catégories de sanction distinctes :

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une **durée maximale de 3 jours ;**
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une **durée de 4 jours à 6 mois** pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée ;

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire.

Le texte précise les conséquences de l'exclusion temporaire de fonction et introduit une possibilité de sursis.

Le texte encadre les conditions d'inscription et de retrait des sanctions au dossier de l'agent

---

Par ailleurs, le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 tient compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1<sup>er</sup> mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.