

La rédaction des contrats

Webinaire animé par Charlène BARDIN-JOUSSEAUME et Marie-Thérèse TURCAUD
Unité Gestion Statutaire - Service Gestion des Carrières

14 mai 2024



www.maisondescommunes85.fr

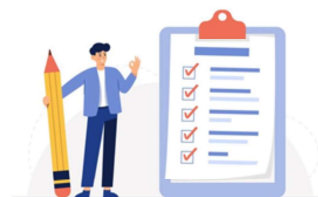
I- Cadre juridique

II- Rappels des notions importantes

III – Etapes de rédaction d’un contrat de travail

IV- Points de vigilance

V – Cas pratique





Les **agents contractuels** sont des **agents publics non fonctionnaires**. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

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

Outre l'application statutaire du code général de la fonction publique aux agents contractuels (article L. 2), la situation juridique de ceux-ci est régie par le décret n° 88-145 du 15/02/1988.

- [Code général de la Fonction Publique \(articles L.331-1 à L.334-3\)](#)
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)
- [Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

II – Rappel des notions importantes



- Les emplois permanents des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs sont pourvus par des fonctionnaires (sauf dérogation prévue par la loi).
Art. L311-1 du CGFP
- Priorité aux fonctionnaires recrutés par voie de mutation, détachement, intégration directe, promotion interne ou avancement ainsi qu'aux lauréats inscrits sur une liste d'aptitude.
Art. L327-7 du CGFP
- Toutefois, par dérogation, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents sur la base de l'article L. 332-8 du CGFP

Emplois permanents : peuvent être créés à temps non complet (décret 91-298 du 20/03/1991)

II – Rappels des notions importantes

EMPLOIS PERMANENTS

- correspondent à une **activité normale et habituelle** de l'administration
- sont normalement **pourvus par des fonctionnaires ou lauréats de concours** dans les conditions prévues par la loi, ils peuvent l'être également par des contractuels

EMPLOIS NON PERMANENTS

- Ne correspondent pas à une activité normale et habituelle de l'administration
- Sont **pourvus** par des **agents contractuels** et correspondent à des **besoins occasionnels ou saisonniers**, ou tout autre emploi pour lequel la collectivité peut justifier de la non-permanence du besoin (contrat de projet, contrat de droit privé : contrat aidé et contrat d'apprentissage)

II – Rappels des notions importantes

Emplois à temps complet

Emploi dont la durée de travail est égale à la durée légale de travail. Les agents nommés dans ces emplois peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel. Certains agents sont soumis à une obligation de servir spécifique d'une durée hebdomadaire fixée à 16 heures pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et à 20 heures pour les assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Emplois à temps non complet

Un emploi à temps non complet se définit par la fraction de la durée hebdomadaire de travail à temps complet. Il est calibré en fonction du besoin de la collectivité. Il est exprimé en heures/minutes.
A ne pas confondre avec le temps partiel.

Temps partiel

Le temps partiel consiste pour un agent à pouvoir exercer, de droit ou sur autorisation, ses fonctions pour une durée inférieure à celle initialement prévue pour l'emploi qu'il occupe. Il est exprimé en pourcentage.

II- Rappels des notions importantes

Contrat obligatoirement écrit (article 3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) et non par arrêté.

Un contrat ne peut pas être renouvelé par tacite reconduction, il y a obligatoirement un renouvellement express c'est-à-dire un renouvellement par écrit (contrat) et signé des deux parties.

Le contrat verbal n'est pas un CDI (CE 29/12/2004 n°256057).



II- Rappels des notions importantes

Un avenant doit être pris lorsqu'il y a un changement au cours du contrat (exemple : la modification de la rémunération de manière raisonnable, modification du temps de travail, mise en temps partiel, changement de lieu de travail, modification des fonctions).



Ne pas prendre d'avenant pour renouveler un contrat, il faut établir un nouveau contrat à chaque renouvellement en respectant la procédure de recrutement classique (offre d'emploi, DVE, recrutement, etc.).

Ne pas prendre d'avenant pour mettre une fin anticipée au contrat car dans ce cas, il s'agit soit d'une démission soit d'un licenciement et un courrier suffit.



II – Rappels des notions importantes

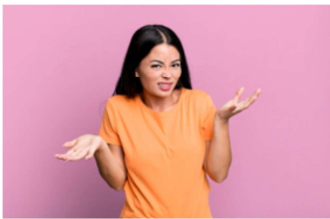
Un webinaire sur les motifs de recrutements par contrat a été animé en 2023 ([le replay et le diaporama sont disponibles sur le site internet](#))

[Tableau récapitulatif des différents types de recrutement par contrat](#)



II – Rappels des notions importantes

Dans quels cas peut-on recruter un agent contractuel ?



Besoins temporaires : emplois non permanents

- Contrat d'accroissement temporaire d'activité (article L.332-23-1 du CGFP)
- Contrat d'accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23-2 du CGFP)
- Contrat de projet (article L.332-24 du CGFP)

Besoins temporaires sur emplois permanents

- Contrat de remplacements d'agents indisponibles (article L.332-13 du CGFP)
- Contrat de vacance temporaire d'emploi (article L.332-14 du CGFP)

Besoins permanents : emplois permanents

- Article L.332-8 du CGFP :
- 1° absence de cadre d'emplois correspondant aux missions
- 2° besoin du service/nature des missions (sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté)
- 3° communes < 1 000 hab. / groupement < 15 000 hab.
- 4° nouvelles communes issues de la fusion de communes < 1 000 hab. (pendant 3 ans suivant la création)
- 5° emplois à TNC < 50%
- 6° communes < 2 000 hab. / groupement < 10 000 hab. : emplois dont la création/suppression dépend d'une décision s'imposant à l'employeur en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public,
- 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

Aucun emploi permanent ne peut être réservé aux agents contractuels, y compris les recrutements sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP (ex. «art. 3-3»).

Art. L313-1 du CGFP / CE 12/6/1996 n°167514

Cas particulier du recrutement sur le fondement de l'article L332-8 2° : il faut préalablement rechercher un fonctionnaire sans succès (cf. dispositions applicables à l'article L332-14 [ex. «art. 3-2»]).

Art. L332-8 2° du CGFP / art. 2-3 du décret n°88-145 du 15/2/1988

Recrutement possible d'un agent contractuel si un fonctionnaire s'est porté candidat, sous réserve que cela présente un intérêt déterminant (ex. : compétence supplémentaire).

CAA Nantes 7/12/2001 n°00NT01785 et n°00NT01784 ou CAA Nancy 13/1/2005, n°01NC00800

Recrutement pour contrat de remplacement d'agent indisponible :

Durée : durée de l'absence, avec possibilité de renouvellement et de prise d'effet avant l'absence de l'agent (*Art. L332-13 du CGFP (ex. art. 3-1 de la loi n°84-53 du 26/1/1984)*)

Attention : le renouvellement de contrats ne doit pas être abusif *CE 20/3/2015 n°371664 et n°392792*

II Rappel des notions importantes

Autres cas de recours aux agents contractuels de droit public :

- Recrutement d'un travailleur handicapé avant titularisation.
- Recrutement sur emploi fonctionnel dans les communes > 40 000 hab.
- Collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes d'élus.
- Contrats spéciaux : PACTE, etc.
- Assistants maternels & familiaux.
- Recrutement par voie de transfert & portabilité de CDI.

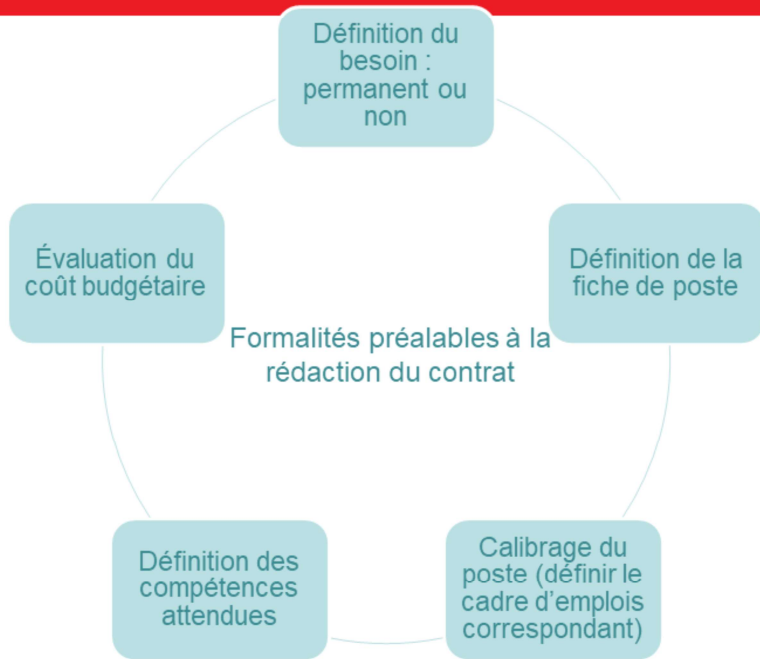
Autres cas de recours aux agents contractuels de droit privé :

- CAE
- Contrat PEC
- Contrat d'apprentissage



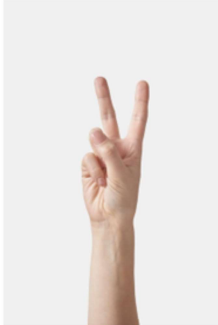
III – Etapes de rédaction d'un contrat de travail

Etape 1 : Question à se poser pour le futur recrutement :



III – Etapes de rédaction d'un contrat de travail

Etape :



*accroissement saisonnier d'activité
**accroissement temporaire d'activité

[Fiche pratique sur la procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents](#)

Une délibération doit formaliser l'emploi d'un contractuel (article L 313-1 du CGFP). En effet, les emplois permanents sont créés par délibération et sont, par principe, pourvus par des agents statutaires (stagiaires ou titulaires).

L'organe délibérant peut néanmoins introduire une clause permettant, dans le cas où le poste ne peut être pourvu par un fonctionnaire, l'exercice des fonctions par un agent contractuel de droit public à certaines conditions.

La délibération doit alors comporter sous peine d'illégalité les éléments suivants :

- le motif du recours à un contractuel
- la nature des fonctions,
- la catégorie hiérarchique A, B, C (niveau de recrutement, diplôme, expérience ...)
- Les grades de correspondance (plusieurs possibles)
- la rémunération de l'emploi créé
- le temps de travail hebdomadaire
- Date d'effet (par défaut, date d'entrée en vigueur de la délibération)

Une procédure de recrutement, énoncée par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, est alors à respecter pour recruter un contractuel sur emploi permanent.

Etape :



Rédaction du contrat

Mentions obligatoires (article 3 du décret n°88-145, nouveauté en gras depuis le 01/09/2023) :

- article + alinéa de l'article du CGFP (fondement juridique),
- identité des parties, adresse de l'agent et de l'employeur,**
- date d'effet et durée,
- définition de l'emploi occupé,
- catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal (+ indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées),**
- conditions d'emploi,
- droits et obligations de l'agent,
- montant de la rémunération (en précisant chacun des éléments constitutifs, périodicité & modalités de versement),**
- définition précise du motif de recrutement (remplacement, vacance temporaire d'emploi, ATA et ASA).

Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3 du décret n°88-145 (slide ci-dessus), les clauses suivantes :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3° Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- 4° Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;
- 5° Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- 6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.

L'autorité territoriale procède à la communication prévue à l'article 2 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat et est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles 3 et 4 de ce même décret.

Annexes au contrat (article 3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- en cas de recrutement pour assurer la vacance temporaire d'un emploi : le descriptif précis du poste vacant à pourvoir,
- certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (le cas échéant),
- document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents, si la collectivité en a adopté un.



III – Etapes de rédaction d'un contrat de travail



[Modèle document portant sur la communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics](#)

Dans les 7 jours calendaires suivant le début du contrat (ainsi que tout changement du contrat), l'employeur doit remettre à l'agent une notice d'information (sauf si déjà communiquées dans le contrat) :

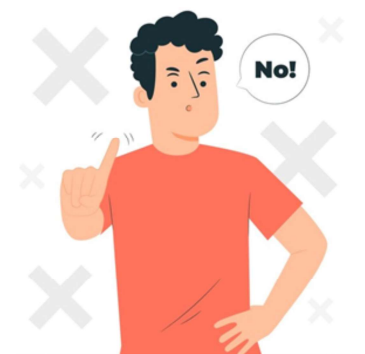


Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Certaines informations sont déjà présentes dans le contrat mais pas les droits à congés rémunérés, les droits à la formation etc... Vous pouvez réaliser un livret d'accueil à transmettre à chaque nouvel agent.

IV – Points de vigilance





Il n'est pas possible pour un fonctionnaire d'être recruté par la même collectivité en contrat = interdiction de cumul (CE du 13 novembre 1981 n° 11564)

Il n'est pas possible d'être en disponibilité et être recruté en contrat dans la même collectivité. Un agent ne peut pas avoir une double position dans la même collectivité.

IV – Points de vigilance



Zoom sur
l'article et
l'alinéa du
contrat

Pensez à bien identifier l'article et l'alinéa de l'article du CGFP en vigueur depuis le 01/03/2022 correspondant à votre besoin en recrutement par contrat

Ne plus utiliser les anciens articles selon la loi 84

**CONTRAT A DUREE DETERMINEE
ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS
DE L'ARTICLE L332-8 2° DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(Nature des fonctions ou besoins des services le justifient – Catégories A, B et C)**



sur l'identification des parties

Identifiez la collectivité ou l'établissement (par exemple pour les EHPAD, précisez le CIAS ainsi que le nom de l'établissement) ainsi que l'adresse

ENTRE :

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son Maire (ou Président) dûment habilité par une délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du ci-après désigné(e) "la Collectivité (ou l'établissement) employeur".

ET :

M (nom, prénom)
..... (adresse)
..... (localité)
ci-après désigné(e) "le co-contractant".



Zoom sur les visas

Sur la forme, les visas n'ont aucune portée juridique mais sur le fond, il est obligatoire d'avoir réalisé toutes les étapes inhérentes au recrutement (délibération, offre d'emploi, DVE). Ces informations facilitent le contrôle des actes.

Vu la délibération du (*organe délibérant*) en date du créant l'emploi de relevant de la catégorie (*A, B ou C*) et autorisant le Maire (*ou le Président*) à signer le contrat à défaut de pouvoir recruter un fonctionnaire territorial et précisant, conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, le motif, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et la rémunération de cet emploi,
Vu la déclaration de vacance de cet emploi enregistrée sous le numéro V085..... de l'arrêté 085..... en date du,
Vu la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du, **(1)**

Le poste doit avoir été créé par délibération au préalable avant la date d'effet du contrat ainsi que la déclaration de création ou vacance de poste (publicité d'au moins 1 mois) sauf pour les **ASA**, **ATA**, remplacement et collaborateur de cabinet.

IV – Points de vigilance

Vu l'offre d'emploi publiée du au ;
 Considérant que les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient,
 Considérant qu'aucun fonctionnaire de catégorie (*indiquer la catégorie : A, B ou C*) n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique,
 Considérant qu'en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ce poste peut être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient,
 Vu la candidature de M ;
 (*Seulement pour la filière pompier*) Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'emploi délivré par le Docteur (médecin agréé) ;
 Considérant que M est titulaire de (*indiquer les titres et les diplômes de l'agent*),



Lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, les diplômes détenus par l'agent doivent être visés (par exemple pour les maîtres nageur sauveteur → BPJEEPS, éducateur de jeunes enfants → diplôme d'EJE, infirmier, aide soignant, etc...)

La condition d'aptitude physique générale qui s'imposait jusqu'alors à tout agent public a été supprimée par le décret n°2022-350 du 11 mars 2022. Elle laisse désormais la place à la seule vérification des conditions de santé particulières éventuelles exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Dans cette hypothèse, le contrôle des conditions de santé particulières sont les mêmes que ceux exigés pour les fonctionnaires et sont effectués au moment du recrutement : les contrôles sont effectués par les médecins agréés.

Par ailleurs, dans le cadre de la surveillance médicale des agents, ces derniers sont soumis à un examen médical par la médecine préventive au moment de leur recrutement (article L,812-4 du CGFP),

A noter : avant l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique, l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 n'opérait pas de renvoi à l'article 108-2 prévoyant cette visite médicale à l'embauche. Désormais, pour l'application de ces dispositions, l'article L,812-4 du CGFP mentionne les "agents territoriaux" et non spécifiquement les "fonctionnaires". Il vise donc tous les agents : fonctionnaires et contractuels (art.L.9 du CGFP).

IV – Points de vigilance

Zoom sur
l'article 1

Durée de l'engagement

Temps de travail

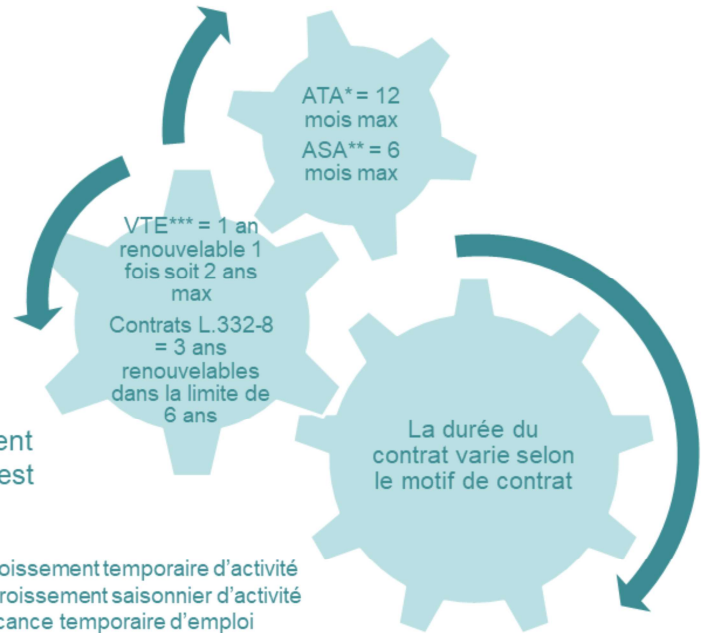
Objet du recrutement = fonctions exercées

Catégorie hiérarchique choisie

Lieu d'affectation

ZOOM

sur la durée du contrat



Si recrutement sur plusieurs années sur un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, c'est que le besoin n'est plus non permanent mais il est devenu permanent.

Recrutement pour contrat de remplacement d'agent indisponible : durée de l'absence, avec possibilité de renouvellement et de prise d'effet avant l'absence de l'agent (Art. L332-13 du CGFP (ex. art. 3-1 de la loi n°84-53 du 26/1/1984)

Attention : le renouvellement de contrats ne doit pas être abusif *CE 20/3/2015 n°371664 et n°392792*

La durée maximale, renouvellement compris est de 12 mois sur une période consécutive de 18 mois pour les contrats d'accroissement temporaire d'activité et elle est de 6 mois sur une période de 12 mois consécutive, renouvellement compris pour les contrats saisonniers. Attention : le renouvellement de contrats ne doit pas être abusif. Si recrutement sur plusieurs années sur un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, c'est que le besoin n'est plus non permanent mais il est devenu permanent.



sur la durée du contrat



ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M (nom, prénom), né(e) (nom de jeune fille) le à, numéro S.S. :
....., est engagé(e) du au soit pour une durée de, à raison de
..... heures par semaine.

- La durée du contrat est exprimée en 30^{ème} (année, mois, jour). Exemple : CDD du 16/05/2023 au 18/08/2023 soit 3 mois et 3 jours. Il est conseillé de préciser les dates de début et de fin ainsi que la durée.
- Une seule période par contrat (proscrire plusieurs périodes de recrutement sur le même contrat lorsque les périodes ne sont pas consécutives)
- Pas de chevauchement de période entre deux contrats



sur le temps de travail



Etre vigilant sur le temps de travail, notamment sur le temps de travail annualisé, pas de temps de travail rémunéré à l'heure, il faut annualiser le temps de travail sur la période de contrat.

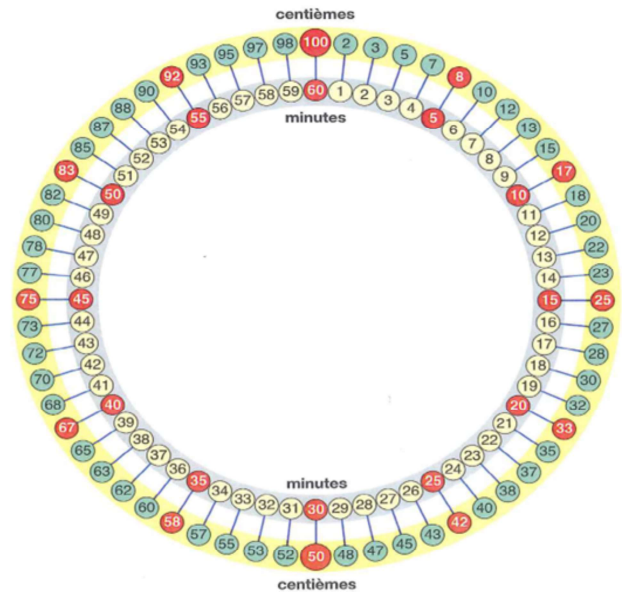
Exemple : un contrat du 01/06/2023 au 31/08/2023, la collectivité indique 55h du 01/06/2023 au 30/06/2023, 70h du 01/07/2023 au 31/07/2023 et 100 h du 01/08/2023 au 31/08/2023, cette méthode est à proscrire, il faut indiquer le temps de travail annualisé pour la période du 01/06/2023 au 31/08/2023.

Retrouvez [ICI](#) la fiche pratique sur l'annualisation et [ICI](#) les plannings d'annualisation

ZOOM

sur le temps de travail

- Afin d'éviter toute ambiguïté, le temps de travail sur le contrat doit apparaître soit en heures/minutes (ex : 24h30) soit en centième (ex : 24,50 h) mais il ne faut pas exprimer le temps de travail en pourcentage.
- Le temps de travail sur le contrat ne peut pas être supérieur à 35 h par semaine, l'agent peut travailler 37h par semaine et avoir des ARTT mais sa base est de 35 heures.
- Pour un agent recruté sur un contrat court (inférieur à 7 jours), il faut préciser le nombre d'heures réelles effectuées (rémunération en 30^{ème})



Exemple : contrat du lundi au vendredi soit 5 jours à temps complet sera rémunéré 25h et non 35h (151,67 h / 30 = 5,05h).

IV – Points de vigilance



Attention au choix de la catégorie hiérarchique : elle doit correspondre aux fonctions exercées et être en adéquation avec la délibération créant le poste.

Pour rappel , un agent contractuel n'a pas de système de carrière comme un fonctionnaire, il n'appartient pas à un cadre d'emplois il n'a donc ni grade, ni échelon et ne relève pas de l'indice brut attaché à cette situation statutaire.

En revanche le poste créé par délibération est bien fléché sur un grade dans le tableau des effectifs puisqu'il s'agit d'un emploi permanent, même s'il est pourvu par un contractuel.

Zoom sur
l'article 3 : la
rémunération

Nouveauté depuis le 01/09/2023
(alinéa 3 de l'article 3 du décret
N°88-145), précisez les éléments
de rémunération chiffrés



ARTICLE 3 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant percevra :

- une rémunération mensuelle basée sur l'Indice majoré (soit€ brut pour un temps de travail hebdomadaire de, montant pouvant évoluer en fonction de la valeur du point d'indice),
- (le cas échéant), du supplément familial de traitement,
- Le cas échéant préciser le RIFSEEP, astreinte, heure de nuit, etc.

soit un montant versé mensuellement de :€, montant qui peut évoluer en fonction de la réglementation en vigueur, et pour le SFT en fonction de l'évolution de la situation personnel de l'agent.

Alinéa 3 de l'article 3 du décret n° 88-145 : « Il mentionne en outre le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ».



Rémunération contractuel = même composition que la rémunération des fonctionnaires

Traitement indiciaire

SFT

Primes et indemnités

En revanche pas de NBI pour les agents contractuels, sauf pour les agents contractuels recrutés sur l'article L. 352-4 (travailleur handicapé).

Possibilité de tenir compte de l'expertise ou des sujétions dans la fixation du traitement (*QE AN du 20/4/2010 n°76928*).

- illégalité d'une rémunération fixée en euros (et non selon un indice) ou selon le SMIC (sauf ass. maternels & familiaux) *CE 21/10/1988 n°64049*

- illégalité des clauses prévoyant l'exclusion de certains éléments (SFT, etc.) *CE 30/3/2016 n°380616*

Respect du principe de parité avec la fonction publique d'Etat (*CE 29/12/2000 n°171377*)

Contrôle du juge administratif limité aux erreurs manifestes (ex. : rémunération excessive) *CAA Bordeaux 12/6/2001 n°97BX31592*

Absence de système de carrière et de revalorisation automatique de la rémunération > pas de droit à évolution indiciaire (*CAA Versailles 1/6/2017 n°15VE00510*).

Délibération organisant un système d'échelle indiciaire = illégale (*CE 30/6/2013 n°120658*)

Clause contractuelle prévoyant une évolution de rémunération = illégale (*CE 30/5/2012 n°343038*)
 exception : emplois fonctionnels

IV – Points de vigilance

- Pour rappel, c'est l'autorité territoriale qui fixe le montant de l'indice majoré= indice de rémunération.
En l'absence de textes, lorsque cela est possible, la référence à prendre en compte est la grille indiciaire du cadre d'emplois auquel correspondent les fonctions exercées par l'agent contractuel, puis opérer des ajustements individuels en fonction du profil des agents (ancienneté, diplôme, expérience...).
- Au 01/01/2024, l'IM minimum est de 366. L'agent ne peut pas être rémunéré sur un indice inférieur.
- un agent contractuel n'a pas de système de carrière comme un fonctionnaire, il n'appartient pas à un cadre d'emplois il n'a donc ni grade, ni échelon et ne relève pas de l'indice brut attaché à cette situation statutaire. Les mentions à indiquer dans le contrat sont la catégorie hiérarchique, l'emploi occupé et l'indice de rémunération.



[Replay et diaporama du webinaire sur la rémunération des agents contractuels](#)

Sur la délibération créant le poste par un agent contractuel, il est conseillé d'indiquer une fourchette pour la rémunération en prenant en compte l'IM minimum et l'IM maximum de la grille indiciaire correspondant au cadre d'emploi de recrutement.

Donc l'organe délibérant fixe l'espace de rémunération et l'autorité territoriale fixe la rémunération individuelle dans l'acte d'engagement selon un indice majoré (même si on doit mentionner le montant du traitement chiffré).

Circulaire du 23/7/2001 (2.1.1.4)

Attention à la formulation du contrat en cas de réforme réglementaire indiciaire.

IV – Points de vigilance



Attention à la formulation du contrat en cas de réforme réglementaire indiciaire (reclassement), c'est-à-dire si référence à un IB la rémunération évoluera

Si l'agent contractuel exerce les mêmes fonctions qu'un fonctionnaire bénéficiant d'un régime indemnitaire, obligation de le verser également à l'agent contractuel (CJUE 20/06/2019)

Les contractuels et les fonctionnaires ne peuvent pas être payés en horaire, il s'agit d'une pratique mais aucun fondement juridique

Réévaluation ne signifie pas revalorisation. La réévaluation est tous les 3 ans pour les CDD et CDI

Attention :

Dans le secteur public, on admettait généralement qu'on pouvait exclure les agents contractuels du régime indemnitaire (*CE 23/10/1937 Dlle Miniare / CE 15/12/2004 n°261215*).

La Cour de Cassation proscrit toute forme de discrimination fondée sur le type de contrat en matière de rémunération (*Cass. Soc. 26/2/1977 n°94-41882*).

La CJUE s'est prononcée contre le fait d'exclure les agents contractuels de toute forme de complément de rémunération dans le secteur public (par un acte général), mais des différences individuelles (contrat) sont OK.

CJUE 20/6/2019 n°C-72-18 / CAA Versailles, 17/6/2021, n°19VE04099

De même, pour les contractuels, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale. Cette analyse a été validée par le tribunal administratif de Nantes, qui a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement sans rapport avec l'objet du décret du 20 mai 2014 qui institue ce régime indemnitaire et méconnaît ainsi le principe d'égalité (jugement n°2106895 du 02/06/2022).

Réévaluation obligatoire :

- pour CDI et CDD conclus sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP (tous les 3 ans min.),
- pour les contrats de projet (*Art. 1-2 du décret n°88-145 du 15/2/1988*)

Réévaluation ≠ revalorisation.

Si revalorisation, elle doit rester raisonnable *CE 25/11/1998 n°151067*

Revalorisation = avenant (*QE S 25/12/2008 n°06787*)



sur le renouvellement ou non du contrat



Rappel :

Délai de prévenance de base applicable au renouvellement ou non du CDD :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans,
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/2/1988

Les délais de prévenance sont décomptés compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions (de moins de 4 mois et non due à une démission).

Ils sont doublés, dans la limite de 4 mois si l'agent est travailleur handicapé.

Délais propres au contrat de projet :

- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans,
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/2/1988

Entretien obligatoire :

- contrat susceptible d'être renouvelé sous forme de CDI,
- contrat conclu sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP depuis 3 ans min.

Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/2/1988

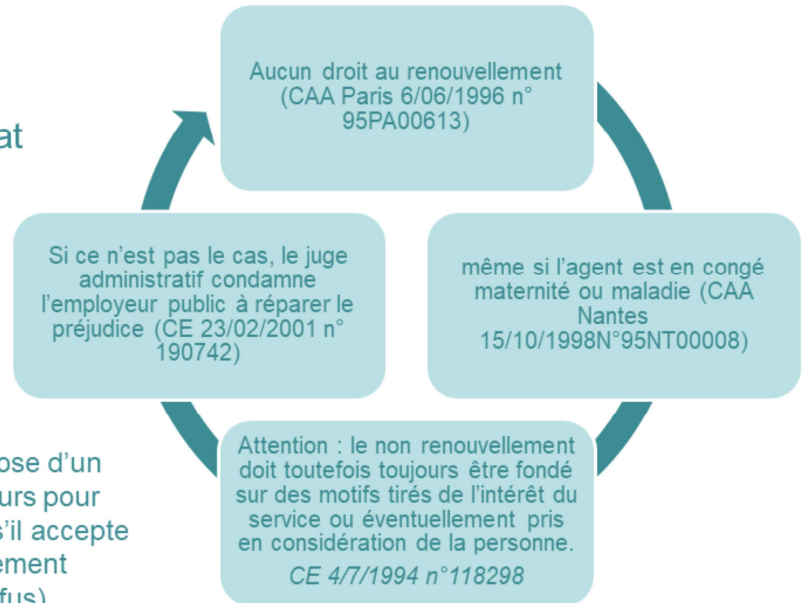


sur le
renouvellement
ou non du contrat



[Modèle courrier de prévenance de renouvellement ou non du contrat](#)

L'agent dispose d'un
délai de 8 jours pour
faire savoir s'il accepte
le renouvellement
(silence = refus)

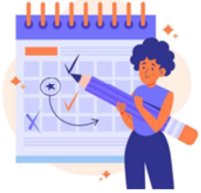


L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire savoir s'il accepte le renouvellement (silence = refus) Art. 38-1 du décret n°88-145 du 15/2/1988.

ZOOM

sur la période d'essai

Durée initiale : 1 j ouvré/semaine de durée de contrat



Dans les limite suivantes :

- 3 semaines pour un contrat < 6 mois
- 1 mois pour un contrat < 1 an
- 2 mois si la durée du contrat est < 2 ans
- 3 mois si la durée du contrat est \geq 2 ans
- 3 mois pour un CDI

Prorogation possible en cas d'absence (QE S du 28/6/juin 2018 n°05882).

Renouvele ment

- Possibilité de renouveler 1 fois la période d'essai, si écrit dans le contrat : durée au plus égale à la durée initiale

Renouvellement période d'essai à la demande de l'agent ou de la collectivité.

ZOOM

sur la période d'essai



- La période d'essai n'est pas obligatoire
- S'il n'y a pas de mention dans le contrat : absence d'essai (CAA Bordeaux 8/10/2013 n°12BX01856)
- Pas d'essai 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 (Art. 4 du décret n°88-145 du 15/2/1988 / CE 26/11/2012 n°347575)
- Sanction : requalification en licenciement (TA Paris, 15/1/2004 n°0215981/7)

ZOOM

sur le préavis en cas de démission ou de licenciement (sauf licenciement disciplinaire ou au cours de la période d'essai)



Rappel :

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ou de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions (de moins de 4 mois et non due à une démission).



Ne pas supprimer les différentes durées de préavis figurant dans le contrat car il faut prendre en compte la durée de l'ensemble des contrats et pas seulement la période du contrat en cours.

En cas de licenciement, la durée de préavis est doublée, dans la limite de 4 mois si l'agent est travailleur handicapé.



sur les voies de recours



ARTICLE 7 : JURIDICTION COMPETENTE

Le présent contrat peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Nantes – 6 Allée de l'Île Gloriette 44041 NANTES Cedex - dans un délai de deux mois à compter de sa notification et de sa transmission au Représentant de l'Etat. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.



Mention obligatoire sur les voies de recours

Mention obligatoire pour tous les contrats et avenants aux contrats

V – Cas pratique



Suite à une réorganisation, l'EHPAD Tamalou souhaite recruter un aide-soignant (création d'un emploi permanent).

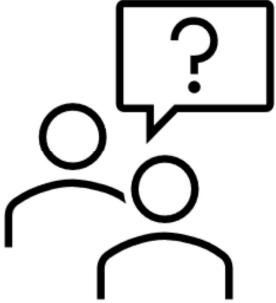
Malgré l'offre d'emploi, aucun fonctionnaire n'a postulé, mais des candidats ayant le diplôme d'Etat d'aide-soignant sans le concours ont candidaté.

Après le jury de recrutement, une candidate est retenue, l'EHPAD Tamalou souhaite rédiger le contrat, pouvez-vous l'aider dans la rédaction ?

8 erreurs se sont glissées dans le contrat, à vous de les retrouver !

[Cas pratique – sujet](#)

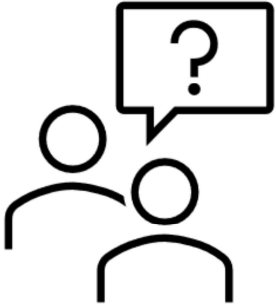
[Cas pratique - corrigé](#)



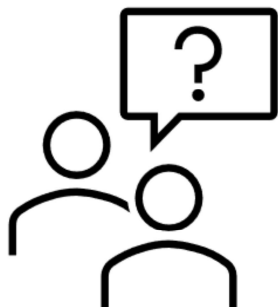
- Pour renouveler un contrat de remplacement suite à un arrêt de travail, fait-on un avenant au contrat ou refait-on un nouveau contrat ? **Il faut reprendre un nouveau contrat en suivant les arrêts de travail de l'agent.**
- Pour un agent ayant un contrat de 8h par semaine et qui va avoir des heures supplémentaires augmentant ainsi son temps de travail à 21h par semaine, faut-il prendre un avenant ou refaire un contrat ? **Pour les emplois permanents, il faut prendre un avenant pour l'augmentation du temps de travail. Pour les emplois permanents, attention à veiller à respecter la procédure d'augmentation de temps de travail supérieur à 10% en saisissant le CST au préalable.**
- En cas de modification du temps de travail sur un contrat d'accroissement temporaire d'activité, faut-il prendre un nouveau contrat ou un avenant suffit ? **Dans ce cas, il faut prendre un nouveau contrat car le besoin d'accroissement temporaire (emploi non permanent) change, il faudra donc prendre une nouvelle délibération avant de prendre un nouveau contrat.**



- Faut-il prendre une délibération à chaque nouveau contrat ? Et pour un contrat d'accroissement d'activité Il faut obligatoirement prendre une délibération créant le poste préalablement avant le recrutement et ce pour tous les contrats, sauf pour le contrat de remplacement où une délibération de principe suffit. Pour les renouvellements de contrat sur emplois permanents (article L.332-14 et les articles L.332-8-1° à l'article L.332-8-7°), il n'y a pas besoin de reprendre une nouvelle délibération car le poste est permanent et il a déjà été créé, cependant, à chaque renouvellement, il faut effectuer la DVE. Pour le renouvellement de contrat sur emplois non permanents (ATA, ASA, contrat de projet), vous devez reprendre une délibération pour le nouveau besoin.
- En attendant l'avis du conseil médical sur le placement en CLM, est ce que les contrats doivent être calés sur les arrêts de travail ? Oui car dans cette attente, l'agent est placé en CMO et il continue à fournir à la collectivité des certificats d'arrêt de travail.



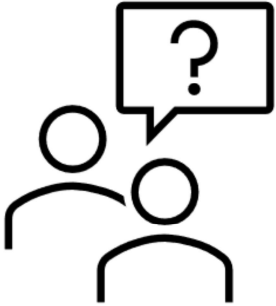
- **Pouvons-nous prendre qu'une seule délibération annuelle pour le recrutement des agents saisonniers et/ou temporaires ?** Si la collectivité connaît les besoins saisonniers d'une année sur l'autre, alors la collectivité peut prendre une délibération annuelle. En revanche, pour les besoins d'accroissement temporaires, il est préférable de prendre une délibération lorsque le besoin se présente.
- **Pourriez-vous préciser les motifs de contrats saisonniers ?** Ce sont des besoins temporaires pendant la saison comme par exemple des maîtres-nageurs durant l'été, des animateurs pendant les vacances scolaires,...est-ce qu'il s'agit de remplacement de congés annuels ? Non, dans ce cas, il faut prendre un contrat de remplacement d'agent indisponible (L332-13).



- Est-ce que les contrats d'accroissement temporaires peuvent compter dans les 6 années pour bénéficier d'un CDI ? Oui, tous les contrats effectués auprès de la même collectivité sont pris en compte sauf le contrat de projet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. En résumé, l'agent doit totaliser 6 ans de contrat sauf contrat de projet dans la même collectivité ou même établissement ET le dernier contrat conclu avant le CDI doit être pris sur le fondement des articles L.332-8-1° à L.332-8-7° pour pouvoir bénéficier d'un CDI.
- Pour le recrutement d'animateurs, peut-on mettre les jours de préparation dans le contrat de la saison (ex : prépa les 6 et 25 juin et contrat débutant début juillet) ? Conseil : faire deux contrats, un contrat avec les 2 jours de préparation et un autre pour le contrat début juillet.



- Pour que l'agent contractuel soit payé 35 heures, il faut prendre un contrat du lundi au dimanche même si celui-ci ne travaille pas le samedi et le dimanche ? **Oui**
- Dans l'article sur la rémunération dans le contrat, il faut indiquer une rémunération mensuelle en net ? Et après prélèvement à la source ? **Il faut indiquer une rémunération mensuelle en BRUT. La retenue à la source ne doit pas figurer dans le contrat.**
- Faut-il un délai de prévenance de renouvellement ou non pour les contrats saisonniers ? **Oui pour tous les contrats, cf les modèles de contrat.**
- Concernant le régime indemnitaire, est ce que le montant doit être le même ou peut-il être inférieur à celui de l'agent remplacé ? **Normalement le régime indemnitaire doit être le même avec des ajustements selon le profil de l'agent (ancienneté, expérience, diplôme,...)**



- En cas de démission de l'agent contractuel, est-il possible qu'il ne fasse pas son préavis ? Ou de le réduire ? **Non, il doit obligatoirement respecter le délai de préavis, il ne peut pas non plus être réduit.**
- Y a-t-il un délai de préavis en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur ? **Non pas de préavis.**
- Dans le contrat, peut-on modifier/augmenter le préavis en cas de démission et mettre plus de 8 jours ? **Non, les durées de préavis en cas de démission sont réglementaires, pas possible d'y déroger.**
- Si l'agent contractuel démissionne, les congés annuels qu'il pose, prolongent-ils son préavis ? **Non**

Merci de votre attention !

©Freepik