

Fiche pratique

LES CONTRACTUELS

La réglementation relative aux agents « contractuels », anciennement « agents non titulaires » a été réformée en profondeur par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} janvier 2016.

Ce décret vise l'intégralité des agents contractuels de droit public de la Fonction Publique Territoriale recrutés sur un emploi permanent ou non permanent. Il s'applique également aux agents reconnus travailleurs handicapés, aux titulaires d'un PACTE junior, aux agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques, ainsi qu'aux assistant(e)s maternel(le)s et familial(e)s. En sont en revanche exclus les vacataires, autrement dit les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Les nouvelles règles applicables au licenciement et à la procédure de fin de contrat ainsi que les obligations de reclassement sont applicables aux procédures engagées postérieurement à la publication du décret, soit après le 1^{er} janvier 2016.

Les nouvelles dispositions relatives à l'entretien professionnel sont applicables aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016.

La Commission Consultative Paritaire (CCP) créée par la loi n° 2016-483 et le décret n° 2016-1888 du 23 décembre 2016 est compétente dans la procédure de l'entretien professionnel, la procédure disciplinaire, le licenciement et le reclassement des agents contractuels.

A compter du prochain renouvellement général des instances consultatives dans la fonction publique (décembre 2022), les CCP ne seront plus organisées par catégorie. En effet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique supprime la condition de catégorie pour les CCP : il y aura donc une CCP commune à l'ensemble des contractuels de la fonction publique territoriale, sans distinction de catégorie.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la continuité des lois précédentes en renforçant le recours aux contractuels dans les collectivités territoriales, à travers notamment l'élargissement des cas de recours au contrat, la création des contrats de projet et l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels.

Références juridiques :

- Code général de 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 n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Circulaire NOR : MFPF1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.
- 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° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles
- Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique
- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Table des matières

1. Généralités.....	5
1.1. Les différents types de contrat	5
1.2. Les personnes en situation de handicap (arts. L.326-1, L.352-4 et L.352-5 du code général de la fonction publique).....	7
1.3. La mise à disposition des CDI.....	8
1.4. La portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique	8
1.5. La Commission Consultative Paritaire (CCP).....	9
2. La procédure de recrutement des agents contractuels sur un emploi permanent.....	9
3. Les modalités de recrutement	10
3.1. La période d'essai	10
3.2. Les mentions obligatoires	11
3.3. Le renouvellement du contrat.....	12
4. La rémunération des agents contractuels fondée sur des critères objectifs	12
5. Les différents types de congés applicables aux contractuels	13
5.1. Les congés rémunérés.....	13
5.1.1. Congés annuels (cf. fiche pratique « les congés annuels »)	13
5.1.2. Les Congés maladie (cf. fiche pratique sur les congés maladie des contractuels)	13
5.1.3. Les Congés maternité/paternité de naissance/d'adoption (cf. fiche pratique congé maternité et congé paternité)	14
5.1.4. Congé de formation	14
5.1.5. Congé de représentation	14
5.1.6. Congé pour activités dans la réserve	14
5.1.7. Congé pour instruction militaire	14
5.1.8. Congé pour préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel	14
5.2. Les congés non rémunérés	15
5.2.1. Congé parental (cf. fiche pratique congé parental)	15
5.2.2. Congé de présence parentale (cf. fiche pratique congé de présence parentale)	15
5.2.3. Congé pour raisons familiales.....	15
5.2.4. Congé pour événement familial	15
5.2.5. Congé de solidarité familial.....	16
5.2.6. Congé de proche aidant (cf. fiche pratique sur le congé proche aidant)	16
5.2.7. Congé pour convenances personnelles.....	16
5.2.8. Congé pour création d'entreprise.....	16
5.2.9. Congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité.....	16
5.2.10. Congé pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de parlementaire.....	16
5.2.11. Congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption	16

5.3.	Autres congés	17
5.3.1.	Congé de mobilité	17
5.4.	Le réemploi	17
6.	L'entretien professionnel pour les contractuels	17
7.	La formation.....	18
7.1.	La formation d'intégration	18
7.2.	Le livret individuel de formation	18
7.3.	Les formations de perfectionnement.....	18
8.	La fin de contrat	19
8.1.	Fin du contrat avec interruption de l'engagement.....	19
8.1.1.	En cas de licenciement	19
8.1.2.	En cas de démission.....	20
8.2.	Fin du contrat au terme de l'engagement.....	21
8.3.	La rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et les agents contractuels en CDI (cf. fiche pratique sur la rupture conventionnelle).....	22
8.4.	→ Versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	22
9.	Le reclassement	23
9.1.	L'inaptitude physique temporaire.....	23
9.2.	L'inaptitude physique définitive.....	23
10.	Les sanctions disciplinaires.....	24

1. Généralités

1.1. Les différents types de contrat

L'article L.311-1 du code général de la fonction publique dispose que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Cependant, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur la base des articles L.332-8, L.332-13, L.332-14, L.332-23 à L.332-26, L.333-1 à L.333-12, L.343-1 à L.343-3, et L.352-4 du code général de la fonction publique.

⇒ Se référer au tableau des MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR CONTRAT disponible sur le site internet du Centre de Gestion et en annexe 1 de la présente fiche.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique élargit et renforce le recours aux agents contractuels au sein des collectivités territoriales :

Entrée en vigueur à compter du 28 février 2020 (décret n°2020-172 du 27 février 2020) :

→ **Création du contrat de projet pour les 3 catégories A, B et C (arts. L.332-24 à L.332-26 du code général de la fonction publique)**

L'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 crée le contrat de projet.

Cet article ouvre la possibilité, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, de recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Il s'agit d'emplois non permanents.

Le contrat de projet est conclu pour une durée allant de 1 an à 6 ans.

La durée du contrat de projet n'est pas comptabilisée dans la durée de services publics de 6 ans nécessaire à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

La loi prévoit une indemnité de fin de contrat en cas de rupture anticipée.

Application immédiate :

→ **Elargissement des causes d'indisponibilité pour le remplacement de fonctionnaires ou de contractuels sur un emploi permanent (art. L.332-24 à L.332-26 du code général de la fonction publique) :** l'article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dont les dispositions sont d'application immédiate, complète la liste des causes d'indisponibilité en incluant :

- Le détachement de courte durée (6 mois maximum) ;
- La disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (6 mois maximum) ;



La disponibilité pour convenances personnelles n'est pas une cause d'indisponibilité permettant le recours à un contrat sur la base des articles L.332-24 à L.332-26 du code général de la fonction publique. En effet, l'agent n'a pas droit à réintégration sur son emploi d'origine. Par conséquent, pour son remplacement, la collectivité ou l'établissement, déclare l'emploi comme vacant afin de le pourvoir dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique : concours, mutation, détachement ou intégration directe.

- Le 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 ;
- Le CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (articles L.822-21 à L.822-24 du code général de la fonction publique) ;

- L'ensemble des congés pouvant être accordés aux fonctionnaires territoriaux (articles L.214-1 à L.214-2, L.215-1, L.422-1, L.515-1 à L.515-8, L.515-11, L.621-1, L.631-1 à L.651-1, L.822-1 à L.822-17, L.822-26, L.823-1 à L.823-6, L.825-1 et L.825-2 du code général de la fonction publique).

Application à compter du lendemain de la publication du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019, soit à compter du 22 décembre 2019 :

→ Elargissement des cas de recours aux agents contractuels sur des emplois permanents sur la base de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique

a/ élargissement du recours au contrat sur emploi permanent pris sur la base de l'art. L.332-8 2°, aux agents des catégories B et C dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A.

Ainsi, les agents recrutés sur la base de l'article L.332-8, quel que soit leur catégorie hiérarchique, sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans.

Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans.

Si, à l'issue des 6 ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.



Pour la catégorie C, seuls sont concernés les grades accessibles sur concours. Les emplois relevant des grades de l'échelle C1 accessibles sans concours ne peuvent donc pas être pourvus par voie contractuelle dans le cadre de l'article L.332-8 2°.

Pour rappel, les motifs justifiant des besoins du service peuvent être les suivants :

- Appel à candidature infructueux en vue du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Avantage déterminant procuré par le profil d'un candidat (type d'expérience, formation ou compétence très spécialisée) ;
- Impossibilité d'attendre un recrutement par la voie dite normale pour faire face correctement aux besoins du service (périodicité irrégulière de l'organisation des concours).

b/ des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- Dans les communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ⇒ ces collectivités pourront recruter des contractuels sur tous les emplois à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit la quotité du temps de travail (art. L.332-8 3°) ;
- Dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ⇒ ces collectivités pourront recruter des contractuels sur tous les emplois à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit la quotité du temps de travail (art. L.332-8 4°) ;
- Extension à toutes les collectivités et établissements, sans considération du seuil démographique, de la possibilité de recrutement sur des emplois à temps non complet inférieurs à 50% du temps complet (art. L.332-8 5°).

c/ En cas de réussite à un concours, un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3, peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat.

Il n'y a plus d'obligation.

La nomination stagiaire n'a pas à être précédée d'une déclaration de création ou de vacance d'emploi (arts. L.327-5, L.332-10 et L.332-11 du code général de la fonction publique).

➔ **Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels à recrutement direct dans les communes de plus de 40 000 habitants (arts. L.343-1 à L.343-3 du code général de la fonction publique)**

Par dérogation à l'article L.327-7 du code général de la fonction publique, peuvent être pourvus, par la voie du recrutement direct, les emplois suivants :

- DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- DGS, DGA des services et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (la liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat).

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Pour tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, la nomination ne peut être prononcée que par un CDD. La reconduction de ce contrat ne peut pas donner lieu à la conclusion d'un CDI ou à une titularisation de l'agent dans la fonction publique territoriale.

Un décret doit venir préciser les conditions d'application de ces dispositions et notamment les conditions d'emploi et de rémunération de ces agents, ainsi que les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de DGS mentionnés ci-dessus au 1° et au 2° permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

1.2. Les personnes en situation de handicap (arts. L.326-1, L.352-4 et L.352-5 du code général de la fonction publique)

Cette voie d'accès dérogatoire permet de faciliter le recrutement de travailleur handicapé dans les trois catégories A, B et C en application des articles L.326-1, L.352-4 et L.352-5 du code général de la fonction publique.

Ce contrat est d'une durée égale à la durée du stage fixé par le statut particulier du grade de recrutement.

A l'issue du contrat, si celui-ci a été concluant, l'agent est directement titularisé sur son grade de contractuel.

Un refus de titularisation est possible après avis de la CAP.

1.3. La mise à disposition des CDI

Les **agents contractuels en CDI uniquement** peuvent, sous réserve de leur accord, être mis à disposition. La mise à disposition est la situation de l'agent, qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Un contractuel mis à disposition demeure régi par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine continue d'exercer le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil. Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L516-1 du Code général de la fonction publique. La mise à disposition donne lieu à remboursement. **La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.** Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil. A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires.

1.4. La portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique

La portabilité du CDI existait déjà au sein d'une même fonction publique (ex : entre deux collectivités territoriales).

Application immédiate :

L'article 71 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venu instaurer la portabilité du CDI aux cas de mobilité entre les trois versants de la fonction publique. Celle-ci est désormais prévue à l'article L.332-12 du code général de la fonction publique.

Ainsi, une collectivité territoriale peut recruter directement en CDI un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI provenant de la même fonction publique ou d'une autre fonction publique (Etat ou Hospitalière).

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Agent déjà titulaire d'un CDI dans une des trois Fonctions publiques ;
- Le recrutement doit intervenir sur le fondement de l'article L.332.12 du code général de la fonction publique ;
- Les fonctions exercées doivent relever de la même catégorie hiérarchique.

La portabilité du CDI n'est pas un droit pour l'agent, mais une possibilité pour l'employeur qui recrute. En outre, la portabilité du CDI ne vaut pas conservation des stipulations du CDI déjà détenu. Les conditions d'emploi dans le nouveau CDI seront définies par le nouvel employeur.

1.5. La Commission Consultative Paritaire (CCP)

A compter du prochain renouvellement général des instances consultatives dans la fonction publique (décembre 2022), les CCP ne seront plus organisées par catégorie.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la création d'une CCP unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels.

La Commission Consultative Paritaire (CCP) doit être saisie en cas de :

- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (emploi permanent) ;
- Sanctions disciplinaires (exclusion temporaire de fonctions ou licenciement) ;
- Non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- Avant l'entretien préalable au licenciement ;
- Licenciement pour inaptitude physique définitive, pour insuffisance professionnelle ou lorsqu'un agent est recruté au titre de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.



***Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein** 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 les droits liés à 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 des trois fonctions publiques (Article 26 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022).*

2. La procédure de recrutement des agents contractuels sur un emploi permanent

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure une procédure de recrutement pour les agents contractuels sur emploi permanent permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics à l'exception des emplois de Directeur Général des Services des départements, des régions, et des collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants de la fonction publique.

Il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat, et de la taille de la collectivité.



Le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1^{er} janvier 2020.



Cette procédure ne s'applique pas aux recrutements sur les emplois non permanents prévus aux articles L.332-23 à L.332-26 : accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité et contrat de projet, ni aux contractuels sur emploi fonctionnels des articles L.343-1 à L.343-3.

⇒ Se référer à la fiche pratique **Procédure de recrutement des agents contractuels sur un emploi permanent** disponible sur le site internet du Centre de Gestion

3. Les modalités de recrutement

→ Les agents contractuels doivent remplir les conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires (arts. L.321-1 à L.321-3 du code général de la fonction publique, et art. 6 II de l'ordonnance n°2021-1574).

⇒ Se référer à la fiche pratique « **Les Conditions générales de recrutement** » disponible sur le site internet du Centre de Gestion

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 rappelle qu'aucun agent contractuel de nationalité étrangère ou apatride ne peut être recruté s'il a fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques, ou s'il a subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions en France ou à l'étranger.

De même, l'agent devra également se trouver en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant et remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de ses fonctions.

L'agent doit de plus se trouver dans une position régulière au regard du droit de séjour. Les personnes ayant le statut de réfugié ou d'apatride peuvent être recrutées en tant que contractuels, excepté pour exercer des missions liées à l'exercice de la souveraineté ou comportant une participation à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

→ L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

3.1. La période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai (expressément stipulée dans celui-ci). Toutefois, aucune période d'essai ne pourra 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 de durée de contrat, dans la limite de :

Contrat de moins de 6 mois	Période d'essai de 3 semaines maximum
Contrat de moins d'1 an	Période d'essai d'1 mois maximum
Contrat de moins de 2 ans	Période d'essai de 2 mois maximum
Contrat de 2 ans ou plus	Période d'essai de 3 mois maximum
CDI	Période d'essai de 3 mois maximum

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

En cas d'arrêt de travail (maladie ou accident) pendant la période d'essai, celle-ci pourra être prolongée du nombre de jours d'absence dû au congé pour maladie ou accident de service.

Les dispositions relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence prolongée pour maladie durant la période d'essai et la jurisprudence administrative n'a pas pris position sur cette problématique.

Seule une réponse ministérielle (QE SENAT n° 07961 du 5 septembre 2013) recommande de s'inspirer de la jurisprudence judiciaire : « la cour de cassation a jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la période d'essai peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif ».

3.2. Les mentions obligatoires

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit et non par arrêté.

Le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires :

- Le fondement du recrutement (l'article et éventuellement l'alinéa de l'article du code général de la fonction publique au titre duquel le contrat est établi) ;
- Le motif précis doit être défini pour le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (L.332-13), de vacance temporaire d'emploi (L.332-14) ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (L.332-22 et L.332-23) ;
- L'identité des parties ;
- La date d'effet, la durée ainsi que la date de fin ;
- Lieu d'affectation ;
- La catégorie hiérarchique dont relève l'emploi telle que définie à l'article L.411-2 du code général de la fonction publique ;
- La définition du poste occupé ;
- Le descriptif précis du poste vacant si le contrat est établi en application de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique ;
- Les conditions d'emploi et de rémunération ;
- Les droits et obligations de l'agent ;
- La période d'essai.

Pour tous les contrats il est nécessaire de joindre désormais le descriptif précis du poste vacant à pouvoir pour les contrats conclus en vertu de l'article L.332-14 vacance temporaire d'un emploi.

3.3. Le renouvellement du contrat permanent

Le renouvellement du contrat n'est pas un droit, cependant, la collectivité se doit de respecter un délai légal pour prévenir l'agent du renouvellement ou non de son contrat.

Délai de prévenance à respecter :

Durée totale du recrutement	Délai de prévenance au plus tard (avant le terme de l'engagement)
< 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois
Pour reconduction en CDI	3 mois

Les délais de prévenance pour renouveler les contrats restent inchangés. Ils sont cependant 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).

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est reconduit en CDI ou lorsque la durée totale de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent est d'au moins 3 ans.

Pour les contrats de projet (article L 332-39 du CGFP), les délais de prévenance sont :

L'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1° Au plus tard deux mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;

2° Au plus tard trois mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée supérieure à trois ans.



Les contrats d'accroissement temporaire d'activité et saisonnier ne sont pas concernés par ce délai de prévenance.



La Commission Consultative Paritaire (CCP) devra être consultée pour le non-renouvellement du contrat d'un agent syndiqué.



Les délais de prévenance sont doublés dans la limite de 4 mois pour les agents en situation de handicap.

Procédure pour le renouvellement :

Comme pour n'importe quel recrutement, la collectivité se doit de publier une déclaration de vacance et une offre d'emploi en amont du renouvellement, [les emplois permanents devant être occupés en priorité par des fonctionnaires] OU [afin de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics]

Concrètement, si le renouvellement a lieu, il se matérialisera par la rédaction d'un nouveau contrat et non d'un avenant, la durée d'un contrat étant une clause substantielle.

4. La rémunération des agents contractuels fondée sur des critères objectifs

→ La rémunération des agents contractuels est composée du traitement indiciaire, du SFT et des primes et indemnités prévues par les textes (une délibération devant prévoir le versement des primes aux contractuels). **La référence à un grade et à un échelon ne doit donc pas apparaître sur le contrat, seule la référence à un IB/IM devant y figurer.**

→ Le montant de la rémunération des agents contractuels doit tenir compte des fonctions occupées par l'agent, de la qualification requise pour leur exercice ainsi que de la qualification et de l'expérience détenues par l'agent.

Application immédiate :

L'article 28 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, pour la fixation de la rémunération des agents contractuels, la possibilité de prendre en compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service (arts.L.712-1 à L.713-2 du code général de la fonction publique).

→ La rémunération des agents employés à durée indéterminée devra faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats et de l'évaluation de la valeur professionnelle ou de l'évolution des fonctions. A l'issue de cette évaluation, la rémunération peut ne pas être réévaluée.

→ La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

→ La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

5. Les différents types de congés applicables aux contractuels

5.1. Les congés rémunérés

5.1.1. Congés annuels (cf. fiche pratique « les congés annuels »)

Ils sont identiques aux congés annuels des fonctionnaires.

Une indemnité compensatrice en fin de contrat doit être versée si en raison de congé pour raison de santé, ou lié aux responsabilités familiales ou si l'autorité territoriale n'a pas permis à l'agent contractuel de prendre ses congés annuels avant son départ.

5.1.2. Les Congés maladie (cf. fiche pratique sur les congés maladie des contractuels)

La durée du congé de maladie ordinaire rémunéré augmente selon l'ancienneté de services. Ainsi :

- Après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- Après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- Après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Les indemnités journalières servies par la caisse de sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées à l'agent. L'agent qui ne justifie pas de 4 mois de services au moment de son arrêt

de travail et dont l'incapacité de travail est temporaire, est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'1 an.

Pour la détermination de la durée des services exigée pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, l'ancienneté de services correspond à la durée des services effectifs accomplis pour le compte **de la même collectivité de recrutement**, à partir de la date du recrutement ou du contrat initial même renouvelé, avec une interruption de 4 mois maximum de permise.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle consolidé par le médecin conseil, si l'agent est toujours en arrêt, il n'est plus en congé maladie pour accident de travail ou maladie professionnelle. Il est positionné en congé sans traitement, à compter du lendemain de la date de consolidation. Il faut alors saisir le conseil médical pour avis. Pour cela, nous vous invitons à vous rapprocher de son secrétariat.

5.1.3. Les Congés maternité/paternité de naissance/d'adoption (cf. fiche pratique congé maternité et congé paternité)

L'agent contractuel a droit à un congé rémunéré pour congé maternité, congé paternité, congé de naissance, congé d'adoption.



Extension à 10 semaines de la période au cours de laquelle l'agent contractuel ne peut pas être licencié suivant un congé de maternité, un congé de naissance, un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

5.1.4. Congé de formation

L'agent contractuel bénéficie de congé pour formation professionnelle, congé pour bilan de compétences, congé pour VAE, congé de formation syndicale et congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

5.1.5. Congé de représentation

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle sous réserve des nécessités de service (art. L. 642-2 CGFP).

5.1.6. Congé pour activités dans la réserve

5.1.7. Congé pour instruction militaire

5.1.8. Congé pour préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé avec rémunération pour exercer des fonctions de **préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du SNU**.

5.2. Les congés non rémunérés

5.2.1. Congé parental (cf. fiche pratique congé parental)

Le congé parental est désormais accordé par **périodes de 2 à 6 mois** et la demande de son renouvellement doit être formulée au moins 1 mois avant l'expiration dudit congé.

Par ailleurs, la durée du congé parental est à présent prise en compte **en totalité dans la limite d'une durée de 5 années (décret n° 2022-1153 du 12/08/2022)** pour :

- La détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération
- L'ouverture des droits à congé et à formation
- Le recrutement par voie de concours interne
- La détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours

5.2.2. Congé de présence parentale (cf. fiche pratique congé de présence parentale)

Ce congé, qui est accordé de droit à l'un des deux parents, est ouvert lorsqu'un enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants (art. 14-2, I décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois (art. 14-2, I décret n° 88-145 du 15/02/1988).

5.2.3. Congé pour raisons familiales

L'agent contractuel a droit sur sa demande à un congé :

- Pour élever un enfant âgé de moins de **douze ans (8 ans auparavant)**, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, 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 doit établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

5.2.4. Congé pour événement familial

L'agent contractuel peut bénéficier sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé. Il n'existe pas de liste des événements concernés. Le congé est accordé dans la limite de 15 jours par an

5.2.5. Congé de solidarité familial

L'agent contractuel bénéficie de droit, sur sa demande, d'un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ; il peut donc en tout durer six mois.

5.2.6. Congé de proche aidant (cf. fiche pratique sur le congé proche aidant)

5.2.7. Congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour convenances personnelles selon les conditions suivantes :

- Être employé pour une durée indéterminée
- Ne pas avoir bénéficié, dans les six ans qui précèdent la demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois
- Que le congé soit compatible avec l'intérêt du service.

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles est étendu à 5 ans (auparavant 3 ans) dans la limite d'une durée totale de 10 ans pour l'ensemble des contrats. De même, est mis en place un délai pour demander le renouvellement des congés sans rémunération.

5.2.8. Congé pour création d'entreprise

Le congé est accordé sous réserve :

- des nécessités du service
- de l'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité du projet 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 30/01/2020.

La durée du congé est de 1 an renouvelable 1 fois.

5.2.9. Congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité

5.2.10. Congé pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de parlementaire

5.2.11. Congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou

plusieurs enfants, s'il est titulaire d'un agrément accordé par le président du conseil départemental (art. 14-1 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

5.3. Autres congés

5.3.1. Congé de mobilité

Un congé de mobilité d'une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite totale de six ans, peut être accordé, sous réserve des nécessités de service, aux agents **contractuels sous CDI**, lorsque ceux-ci sont recrutés par une autre personne morale de droit public qui ne peut les recruter initialement que pour une durée déterminée.



A présent certains congés prévus par le décret n°88-145 sont pris en compte pour :

- La détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération
- L'ouverture des droits liés à la formation
- Le recrutement par la voie des concours internes
- La détermination du classement d'échelon des lauréats de concours

5.4. Le réemploi

Extension des cas pour lesquels un agent contractuel peut bénéficier d'un **réemploi** après certains congés :

- Congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de douze 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
- Congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un 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
- Congé de solidarité familiale

6. L'entretien professionnel pour les contractuels

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat :

- A durée indéterminée ;
- A durée déterminée d'une durée supérieure à un an ;

bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

Ainsi, les agents recrutés en CDI ne bénéficieront donc plus d'un entretien professionnel tous les 3 ans, mais dorénavant annuellement.

Cet entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct et a lieu à une date fixée notamment en fonction du calendrier de la CCP dont relève l'agent évalué.

Les critères d'évaluation seront les mêmes que ceux d'agents titulaires exerçant des fonctions similaires. De ce fait, les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent sera appréciée

sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Les modalités de l'entretien professionnel ainsi que son éventuelle révision sont exactement similaires à celles de l'entretien professionnel des agents titulaires.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel sont applicables aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016 (*Article 65 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015*).

7. La formation

7.1. La formation d'intégration

Application à compter du lendemain de la publication du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019, soit à compter du 22 décembre 2019 :

L'article L.422-22 du code général de la fonction publique prévoit que les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents en application de l'article L.332-8 du même code dont la durée de contrat est supérieure ou égale à 1 an sont astreints de suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers qui comprend :

- des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensée aux agents de toutes catégories ;
- des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Les agents contractuels reconnus travailleurs handicapés et recrutés en application de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique peuvent suivre une formation d'intégration.

7.2. Le livret individuel de formation

Il a pour objectif de retracer les formations et les bilans de compétences dont l'agent a bénéficié durant sa carrière.

Les bénéficiaires sont tous les agents occupant un emploi permanent. Pour les contractuels, il s'agit des agents recrutés en application de l'article L.332-8. Les agents recrutés pour remplacer un agent momentanément absent ou pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues dans le code général de la fonction publique, occupent un emploi permanent.

Les seuls agents contractuels exclus sont donc les agents recrutés pour faire face à des besoins saisonniers ou occasionnels, les agents recrutés en contrat de projet et les agents sur emplois permanents.

7.3. Les formations de perfectionnement

Elles ont pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. L'employeur et l'agent peuvent être à l'initiative de ces formations. Lorsque la formation est demandée par l'employeur, l'agent peut être tenu d'y participer. Les agents contractuels peuvent suivre une formation de perfectionnement.

Les agents contractuels peuvent également suivre des formations de préparation aux concours, faire des bilans de compétences, suivre des formations personnelles et alimenter leur Compte Personnel de Formation (CPF).

8. La fin de contrat

8.1. Fin du contrat avec interruption de l'engagement

8.1.1. En cas de licenciement

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur emploi permanent peut être justifié par l'un des motifs suivants : la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, 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, le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L.311-1 du code général de la fonction publique, le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat, ou l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un de ces motifs, excepté pour le dernier, ne pourra être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent est impossible. Le licenciement peut aussi faire suite à insuffisance professionnelle, inaptitude physique ou encore motif disciplinaire. (Voir fiche pratique sur le licenciement des agents contractuels de droit public).

Surtout, et c'est là une contrainte importante, le texte précise désormais que le droit à communication de son dossier lors d'une procédure de licenciement « concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel ». L'autorité territoriale doit donc réunir par avance toutes les pièces justifiant le licenciement pour insuffisance professionnelle et les transmettre à l'agent. Tout retard pouvant donner lieu à contestation et annulation de la décision.

Les délais de prévenance pour licencier avant le terme d'un contrat restent inchangés :

- 8 jours si ancienneté de services < à 6 mois ;
- 1 mois si ancienneté de services ≥ 6 mois et < 2 ans ;
- 2 mois si ancienneté de services ≥ 2 ans ;
- Préavis doublé pour les personnels handicapés.

Le décompte de l'ancienneté de services correspond à la date d'envoi de la lettre de notification de licenciement. Il faudra là encore tenir compte de l'ensemble des contrats sauf s'il y a eu une interruption de plus de 4 mois ou si l'interruption est due à une démission. Le point de départ du préavis est celui de la date de présentation de la lettre de notification. L'absence de préavis ne peut se justifier qu'en cours ou à expiration de la période d'essai ou en cas de motifs disciplinaires.

Concernant le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai, il ne pourra intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Aucune durée de préavis n'est requise. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé. Enfin le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

L'entretien préalable au licenciement ne pourra avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation. Il doit y être exprimé les motifs de l'entretien, le délai pour présenter une demande écrite de reclassement... La consultation de la Commission Consultative Paritaire devra intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif ou ayant un mandat syndical. La saisine doit être préalable à toute décision de licenciement.

La lettre de notification du licenciement doit être remise en recommandée avec AR ou remise contre décharge et doit préciser les motifs de licenciement, la date du licenciement (durée des congés annuels + préavis) et doit inciter à demander un reclassement dans le délai du ½ préavis. Elle devra aussi préciser les conditions sur les offres de reclassement. Si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement, il est licencié au terme du préavis ou en cas de demande dans le délai.

Une indemnité de licenciement est versée aux agents en CDI ou en CDD (licenciés avant le terme du CDD). Aucune indemnité de licenciement ne doit par contre être versée pour les agents détachés ou en disponibilité, pour les agents qui retrouvent un emploi public, pour ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension au taux plein, pour les agents démissionnaires, pour ceux bénéficiaires d'un reclassement, ceux qui acceptent une modification de leur contrat ou encore ceux licenciés pour motif disciplinaire.

A noter qu'en cas de reprise de l'activité d'une entité économique transférée, ou d'une personne morale de droit public, les contractuels concernés bénéficient d'une indemnité de licenciement de droit public.

8.1.2. En cas de démission

Tout agent qui souhaite rompre sa relation de travail avec l'administration et quitter définitivement son emploi peut démissionner. L'accord de l'administration est nécessaire pour le fonctionnaire. La procédure à respecter varie selon que l'agent qui souhaite démissionner est titulaire ou contractuel. Les agents contractuels, doivent respecter un délai de préavis de :

- 8 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si l'ancienneté est supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté est supérieure ou égale à 2 ans.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption : 15 jours avant le terme.

Il faut tenir compte de l'ensemble des contrats sauf si l'interruption est supérieure à 4 mois ou si elle est due à une démission.

La démission résulte d'une volonté non équivoque de rompre tout lien avec l'administration. Cette volonté expresse de quitter le service et la collectivité n'est cependant pas sans conséquences. Les conséquences d'une démission sont notamment la rupture du lien avec l'administration, l'absence d'indemnité de licenciement et d'allocations chômage.

Pour les CDI uniquement et dans certains cas bien précis, une indemnité de départ volontaire peut être versée. L'indemnité de départ peut être attribuée si l'agent démissionne pour l'un des motifs suivants et si une délibération le prévoit :

- Réaliser un projet personnel (reconversion professionnelle, projet familial...) ;
- Créer ou reprendre une entreprise ;
- A la suite de la restructuration de son service.

A noter qu'après un congé non rémunéré pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil d'un enfant, l'agent qui ne présente pas de demande de réemploi au moins 1 mois à l'avance est considéré comme démissionnaire.

8.2. Fin du contrat au terme de l'engagement

Arrivé au terme du contrat, la collectivité se doit de respecter une procédure bien précise telle que détaillée ci-dessous :

→ **Respect du délai de prévenance :**

- Notifier à l'agent l'intention de renouveler ou non l'engagement dans le délai de prévenance
- Délai de prévenance doublé dans la limite de 4 mois pour les personnes handicapées
- Saisine de la CCP pour le non renouvellement d'un délégué syndical

→ **Délivrance d'un certificat de travail avec les mentions obligatoires suivantes :**

- Date de recrutement et de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique, durée
- Périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

→ **Indemnité de fin de contrat :**

Application aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces dispositions s'appliquent aux agents contractuels de droit public, pour leur contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 et d'une durée inférieure ou égale à un an (le cas échéant renouvelé)

Seuls certains types de contrats sont concernés :

- Contrats sur un emploi non permanent pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (art. L.332-23 1° du code général de la fonction publique) ;
- Contrats pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (art. L.332-13 du code général de la fonction publique) ;
- Contrats pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L.332-14 du code général de la fonction publique) ;
- Contrats pour occuper un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.



Sont donc exclus de l'indemnité de fin de contrat : les contrats saisonniers et les contrats de projet.

L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

En outre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas applicable lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.



Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements et est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

→ **Cas particulier des CDD reconductibles en CDI :**

- Entretien préalable quand le CDD est reconductible en CDI ou lorsque la durée du contrat ou des contrats conclus sur emploi permanent est supérieure à 3 ans.
- Le délai de prévenance : il est nécessaire de tenir compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent sauf si interruption supérieure à 4 mois ou si interruption due à une démission.
- Le délai de réponse de l'agent : si proposition de renouvellement du contrat, le délai de réponse de l'agent est de 8 jours. A l'inverse s'il n'y a pas de réponse de l'agent, on considère que celui-ci renonce à son emploi.
- Cas particuliers : pas de préavis, pas d'indemnité de licenciement en cas de non renouvellement d'un titre de séjour, de déchéance des droits civiques ou encore en cas d'interdiction d'exercer un emploi public.
- Etude des droits aux allocations chômage.

8.3. La rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et les agents contractuels en CDI (cf. fiche pratique sur la rupture conventionnelle)

Entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020 (décrets n° 2019-1593 du 31/12/2019 et n° 2019-1596 du 31/12/2019) :

L'article 72 III de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pose le principe de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée.

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 détermine les modalités d'application de la rupture conventionnelle, et notamment l'organisation de la procédure. Il s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 fixe les règles relatives au montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI, ainsi que le montant plafond à cette indemnité.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui définit les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Comme pour les agents titulaires, les agents contractuels de droit public recrutés par contrat à durée indéterminée pourront prétendre à l'allocation chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle.

8.4. → Versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'article R. 1234-9 du code du travail indique que l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'opérateur France Travail.

Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à l'opérateur France Travail par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

S'agissant du versement de l'ARE, pour les contractuels, les collectivités peuvent opter pour la convention d'adhésion révocable. Cette convention est à établir avec les services de l'URSSAF. Dans ce cadre, les collectivités s'engagent pour une durée de 6 ans à verser les contributions dues au régime d'Assurance chômage. Ce contrat est renouvelé automatiquement sauf dénonciation formulée 1 an avant la fin du contrat. L'adhésion concerne l'ensemble du personnel contractuel, non statutaire.

L'adhésion au régime d'assurance chômage permet à la collectivité ou à l'établissement, de se décharger de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels et non statutaires privés d'emploi ; c'est alors France Travail qui prend en charge le dossier et l'indemnisation.

9. Le reclassement

9.1. L'inaptitude physique temporaire

Si le contractuel est déclaré apte à l'issue de son congé maladie, il devra reprendre son emploi. En revanche, s'il est déclaré inapte temporairement à l'exercice de ses fonctions, plusieurs hypothèses pourront alors être envisagées :

- a) Placement en congé sans traitement pour un an maximum ;
- b) Prolongation de 6 mois possible si avis médical sur aptitude à reprendre à l'issue des 6 mois ;
- c) A l'issue du congé sans traitement soit placement en accident de travail/maladie professionnelle, soit inaptitude à reprendre qui se traduit par un licenciement.

9.2. L'inaptitude physique définitive

Une proposition de reclassement doit être étudiée en tenant compte des éléments suivants :

- Contractuel sur emploi permanent en CDI ou CDD (art L.332-8) ;
- Emploi de même catégorie (ou catégorie inférieure avec accord de l'agent) ;
- Emploi adapté à l'état de santé ;
- Emploi compatible avec les compétences professionnelles ;
- Tenir compte des recommandations médicales ;
- Emploi dans la collectivité ;
- Offre écrite et précise.

L'obligation de reclassement n'est pour autant pas uniquement liée à l'inaptitude physique de l'agent, elle peut aussi être liée à la disparition de l'emploi qui a justifié le recrutement.

Obligations en matière de reclassement : reclassement uniquement pour les agents recrutés sur emplois permanents en CDI ou CDD. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et avec l'accord de l'agent, sur une catégorie inférieure. L'offre de reclassement doit être écrite, précise, et correspondre aux compétences professionnelles de l'agent.

La procédure de licenciement se traduit par un entretien préalable, par la consultation de la CCP et enfin par la notification de la décision (lettre recommandée avec accusé de réception). La lettre de

licenciement devra bien préciser le motif du licenciement ainsi que sa date en prenant en compte les congés annuels et la durée du préavis.

L'agent est licencié si le reclassement s'avère impossible.



Le Centre de Gestion de la Vendée préconise un passage du dossier devant le Conseil Médical pour valider l'inaptitude de l'agent.

10. Les sanctions disciplinaires

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

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

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. Sanction exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours
4. L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
5. Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.