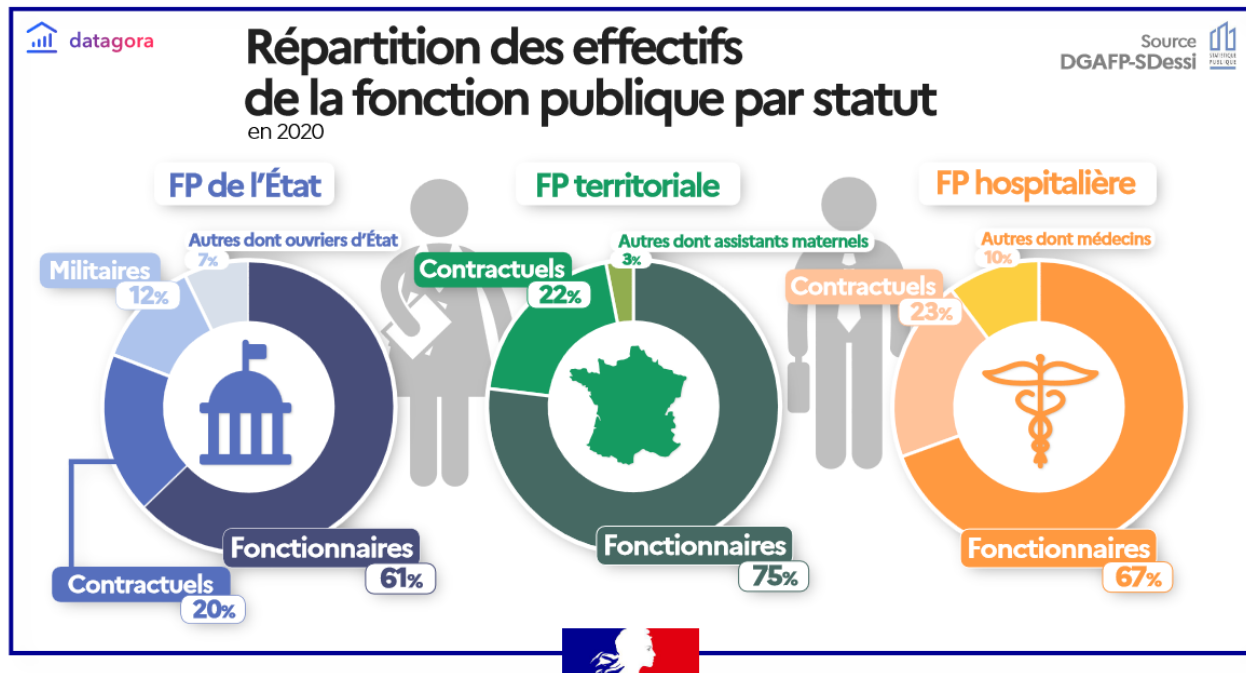


Les contractuels de droit public

Les agents contractuels constituent un ensemble d'agents disposant d'un statut spécifique au sein de la fonction publique territoriale.

Ils constituent aujourd'hui plus d'1/5ème des effectifs totaux d'agents publics territoriaux.



Source : Infographies, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – 2022

Ce chiffre progresse constamment avec une accélération sur les dernières années :

- En 2011, les contractuels au nombre de 359.000 représentaient 20% des effectifs. En 2020, ils sont au nombre de 419.000 pour 22% des effectifs.
- L'évolution annuelle moyenne de 2011 à 2019 était de 1,7% par an. Entre 2019 et 2020, le pourcentage était de 3% !

Les agents contractuels sont soumis à deux « statuts » :

- Soit ils sont considérés comme des contractuels de droit privé. Ils sont alors soumis aux dispositions du Code de travail comme n'importe quel salarié d'une entreprise privée. Cela concerne par exemple les apprentis, les animateurs employés en contrat d'engagement éducatif, ou les agents exerçant leurs fonctions dans des services publics industriels et commerciaux (ex : régies d'eau et d'assainissement).
- Soit, ils sont considérés comme des contractuels de droit public. Ils sont alors soumis :
 - aux dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP). Ainsi, le Code s'applique non seulement aux fonctionnaires mais également aux agents contractuels de droit public.
→ [Article L.2 du Code général de la fonction publique](#).
 - aux décrets d'application du CGFP, notamment un décret spécifique qui régit l'ensemble de leur situation (recrutement, congés, maladie, fin de contrat, etc.).
→ [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

La présente étude évoque uniquement la situation des agents contractuels de droit public. La situation des agents contractuels de droit privé employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le site internet → [cf. rubrique « Le contractuel de droit privé »](#) accompagnée d'études et fiches spécifiques.

La situation des agents contractuels de droit public est encadrée par 4 grands principes :

- Ils ne peuvent pas bénéficier d'un CDI dès leur premier contrat. Ils doivent accomplir 6 années en CDD avant de bénéficier d'un CDI. Il s'agit d'une règle inversée par rapport au secteur privé où le CDI est de droit et le CDD l'exception.
- Ils n'ont aucun droit à titularisation dans un grade d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale sauf s'ils sont en situation de handicap ou si un dispositif de résorption d'emploi précaire est décidé par une loi (ex : loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet)
- Ils n'ont aucun droit à un déroulement de carrière
- Ils ne sont pas prioritaires par rapport à un fonctionnaire. Leur recrutement conserve un caractère dérogatoire et ils n'occupent un emploi permanent qu'en l'absence d'un fonctionnaire.

Toutefois, le statut juridique des agents contractuels de droit public connaît une triple évolution simultanée ces dernières années :

- Au même titre que les fonctionnaires, leur situation tend à se rapprocher des salariés du secteur privé. Ce phénomène dénommé « la travaillisation du droit public » conduit à appliquer de plus en plus fréquemment des règles du droit privé aux agents publics (fonctionnaires et contractuels). Cela concerne notamment la santé, la sécurité au travail et l'indemnisation du chômage.
- La jurisprudence de la cour de justice de l'Union européenne promeut un rapprochement du statut des agents contractuels et des fonctionnaires qui estompe progressivement les différences entre ces deux catégories d'agents. Le dernier décret modificatif du décret du 15 février 1988 (décret n°2022-1153 du 12.08.2022) s'inscrit dans cet état d'esprit qui vise progressivement à améliorer la situation des agents contractuels, par l'accroissement des garanties juridiques et le reflux de leur précarité.
- Enfin, les possibilités de recourir au contrat sont progressivement élargies. La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a eu un effet accélérateur en étendant le champ des possibilités de recrutement par cette voie (ex : création du contrat de projet).

SOMMAIRE

REFERENCES JURIDIQUES	8
QU'EST-CE QU'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC ?	9
1. Les éléments de définition.....	9
2. Les exclusions	10
2-1. En raison de la nature des fonctions – vacataires et bénévoles	10
2-2. En raison de la nature du contrat	11
2-3. En raison de la nature du service public – les salariés des S.P.I.C.	12
2-4. En raison de la nature de l'organisme	13
3. Les intégrations.....	14
3-1. La reprise en régie.....	14
3-2. Le droit de préemption d'un bail commercial ?	15
LES DROITS ET OBLIGATIONS	16
1. Les droits et obligations afférents à l'agent	16
1-1. Les références juridiques	16
1-2. Les droits	17
1-3. Les obligations.....	24
2. Les droits et obligations afférents à l'employeur public	26
3. La protection de l'agent : la Commission Consultative Paritaire (CCP)	27
3-1. Une commission unique.....	27
3-2. Une commission réservée aux contractuels de droit public	27
3-3. Une commission composée de manière paritaire	27
3-4. Une commission au champ de compétences restreint	28
LE RECRUTEMENT	30
1. L'encadrement du recours aux contractuels	30
1-1. Une voie interdite.....	30
1-2. Une voie dérogatoire	31
1-3. Quel contrat choisir ?	35
2. Les caractéristiques des contrats	36
2-1. Les contrats sur emplois temporaires.....	36
2-2. Les contrats sur emplois permanents pour des besoins temporaires	43
2-3. Les contrats sur emplois permanents pour des besoins permanents.....	48
2-4. Les contrats d'accès à la fonction publique	58
2-5. Le contrat de recrutement d'une personne en situation de handicap	73
2-6. Les emplois de direction dits « emplois fonctionnels »	90
2-7. Les emplois politiques.....	92
3. La forme du contrat.....	93
3-1. L'obligation d'un contrat écrit.....	93
3-2. Le principe : le CDD	94
3-3. L'exception : Le CDI	96
4. Les conditions de recrutement	102
4-1. La nationalité française	103
4-2. La détention des droits civiques	109
4-3. L'absence de condamnations incompatibles avec ses fonctions	110
4-4. La position régulière au regard du service national	113
4-5. L'aptitude physique	113
4-6. L'âge.....	114
4-7. Les diplômes.....	115
5. Le processus de recrutement	116
5-1. Le cadre juridique.....	116
5-2. La définition d'une procédure de recrutement propre à la collectivité ou l'établissement.....	116

5-3. Le schéma récapitulatif de la procédure de recrutement	116
5-4. L'inscription des crédits budgétaires nécessaires	118
5-5. La délibération de création de poste	118
5-6. La déclaration de la création ou de la vacance d'emploi	123
5-7. L'offre d'emploi	129
5-8. La réception des candidatures	129
5-9. La recevabilité des candidatures	129
5-10. La preuve du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire	129
5-11. Les entretiens de recrutement	130
5-12. L'information déontologique des candidats	131
5-13. Le procès-verbal d'appréciation des candidatures	131
5-14. La décision de recrutement – le choix du candidat	131
5-15. L'absence de rupture conventionnelle préalable	132
5-16. La déclaration préalable à l'embauche - DPAE	133
5-17. L'affiliation au régime général de sécurité sociale et à l'IRCANTEC	134
5-18. La transmission des pièces administratives au Centre de gestion	134
5-19. La transmission de l'acte de recrutement à l'agent	134
5-20. La transmission de l'acte de recrutement au contrôle de légalité	135
LE CONTENU DU CONTRAT	135
1. <i>Les mentions</i>	136
1-1. Les mentions obligatoires	136
1-2. Les mentions facultatives	138
2. <i>La modification du contrat</i>	138
2-1. La modification unilatérale de l'employeur	138
2-2. La modification mineure ou substantielle proposée à l'agent	139
2-3. Le cas de la modification d'un contrat irrégulier	141
LA PERIODE D'ESSAI	142
1. <i>La durée</i>	142
1-1. La durée initiale	142
1-2. La prorogation	142
1-3. L'interdiction d'une nouvelle période d'essai	143
2. <i>La rupture de la période d'essai</i>	143
LA REMUNERATION	144
1. <i>La corrélation avec les règles de rémunération du fonctionnaire ?</i>	144
2. <i>Les rémunérations interdites</i>	145
2-1. L'interdiction d'une rémunération uniquement constituée d'avantages en nature	145
2-2. L'interdiction d'une rémunération calculée en référence au SMIC	145
2-3. L'interdiction d'une rémunération fondée sur un taux horaire	145
3. <i>La composition de la rémunération</i>	146
3-1. Le traitement de base ou « traitement indiciaire »	146
3-2. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement	152
3-3. Les charges sociales	152
3-4. Le régime indemnitaire	153
3-5. Les avantages en nature	153
3-6. La « prime de précarité »	153
3-7. La nouvelle bonification indiciaire - NBI	153
3-8. Le complément de traitement indiciaire – CTI	154
4. <i>La réévaluation de la rémunération</i>	154
4-1. L'interdiction d'un déroulement de carrière	154
4-2. L'application des revalorisations indiciaires	155
4-3. L'obligation de réévaluation	155
4-4. La réévaluation facultative de la rémunération	155
LE TEMPS DE TRAVAIL	157
1. <i>Les règles générales</i>	157

2. Le temps non complet	157
3. Le temps partiel	158
3-1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT	158
3-2. LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	158

LES CONGES 159

1. La prise en compte de l'ancienneté avant et après le congé	159
1-1. La détermination de la durée exigée pour l'ouverture des droits à congés	159
1-2. la détermination de l'ancienneté exigée pour l'ouverture de droits à rémunération, formation et classement à la titularisation	161
2. Les congés annuels.....	161
2-1. Le mode de calcul	161
2-2. La pose des jours de congés annuels	163
2-3. L'indemnité compensatrice de congés annuels	164
3. Les congés bonifiés.....	164
4. Le don de jours de repos	165
4-1. Les caractéristiques du don.....	165
4-2. Les agents et employeurs concernés.....	165
4-3. Les jours concernés	166
4-4. La procédure d'octroi	166
5. Le compte épargne-temps.....	167
6. Les congés pour indisponibilité physique	168
6-1. Le congé de maladie ordinaire	168
6-2. Le congé de grave maladie.....	171
6-3. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	173
7. Les congés de maternité et les congés liés aux charges parentales.....	177
7-1. Le congé maternité.....	177
7-2. Le congé de naissance	181
7-3. Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	182
7-4. Le congé d'adoption	182
7-5. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	184
8. Les congés liés à la famille	187
8-1. Le congé parental.....	187
8-2. Le congé de présence parentale	190
8-3. Le congé pour raisons familiales.....	193
8-4. Le congé pour événement familial.....	194
8-5. Le congé de solidarité familiale.....	195
8-6. Le congé de proche aidant.....	197
8-7. Le congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption	200
9. Les congés pour formation	201
10. Les congés liés à un projet professionnel.....	201
10-1. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.....	201
10-2. Le congé mobilité	203
10-3. Le congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité	203
10-4. Le congé de représentation.....	204
11. Les congés liés à l'intérêt général	205
11-1. Les congés pour mandat électif ou l'exercice de fonctions de membre du gouvernement.....	205
11-2. Le congé pour service national, activité dans la réserve, préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel.....	206
12. Le congé pour convenances personnelles.....	207
12-1. Les conditions d'octroi du congé pour convenances personnelles.....	207
12-2. La procédure d'octroi du congé pour convenances personnelles	207
12-3. La durée du congé pour convenances personnelles	208
12-4. La rémunération du congé pour convenances personnelles	208
12-5. La fin du congé pour convenances personnelles	208

LA MOBILITE	210
1. <i>Le congé de mobilité</i>	210
1-1. Les conditions d'octroi du congé de mobilité	210
1-2. La durée du congé de mobilité	210
1-3. La rémunération du congé de mobilité	210
1-4. La fin du congé de mobilité	210
2. <i>La mise à disposition</i>	211
2-1. Les conditions de la mise à disposition	211
2-2. La durée de la mise à disposition	211
2-3. La situation de l'agent pendant la mise à disposition	211
2-4. L'obligation d'une convention de mise à disposition	212
2-5. La fin de la mise à disposition	212
LA FORMATION	213
1. <i>Le compte personnel d'activité</i>	213
1-1. Le cadre juridique	213
1-2. Le compte personnel de formation	214
1-3. Le compte d'engagement citoyen	217
2. <i>La formation professionnelle tout au long de la vie</i>	220
2-1. Le droit à la formation professionnelle	220
2-2. Le contenu de la formation professionnelle	220
2-3. Les conditions d'utilisation	228
3. <i>Le conseil en évolution professionnelle</i>	230
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	231
1. <i>Les bénéficiaires</i>	231
2. <i>La procédure</i>	231
3. <i>Le contenu de l'entretien professionnel</i>	232
4. <i>Les conséquences de l'entretien professionnel</i>	233
LA DISCIPLINE	234
1. <i>Les sanctions applicables aux contractuels</i>	234
1-1. La suspension	234
1-2. Les sanctions disciplinaires	234
2. <i>La procédure disciplinaire</i>	236
2-1. Le délai d'engagement des poursuites	236
2-2. Le respect des droits de la défense	236
2-3. La prise de la sanction	236
2-4. La contestation	236
LA FIN DU CONTRAT	237
1. <i>La démission</i>	237
1-1. La demande de démission	237
1-2. Les modalités d'acceptation de la démission	237
1-3. Les effets de la démission	237
2. <i>La démission d'office</i>	239
3. <i>L'abandon de poste</i>	239
4. <i>La rupture conventionnelle</i>	240
4-1. Le cadre juridique de la rupture conventionnelle	240
4-2. La procédure de rupture conventionnelle	240
5. <i>Le licenciement</i>	242
5-1. Le licenciement au cours ou au terme de la période d'essai	243
5-2. Le licenciement pour insuffisance professionnelle	243
5-3. Le licenciement pour inaptitude physique définitive	249
5-4. Le licenciement disciplinaire	252

5-5. Le licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi.....	254
5-6. Le licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi.....	257
5-7. Le licenciement pour recrutement d'un fonctionnaire.....	258
5-8. Le licenciement pour refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat.....	261
5-9. Les absences de réemploi possible à l'issue de certains congés.....	264
5-10. Le licenciement pour « perte de confiance ».....	266
5-11. La perte d'une condition de recrutement ou l'atteinte de la limite d'âge.....	267
5-12. Les étapes de la procédure de licenciement.....	268
<i>6. Cas particulier : la rupture du contrat de projet.....</i>	<i>287</i>
<i>7. L'arrivée à son terme du contrat : renouvellement et non-renouvellement.....</i>	<i>287</i>
7-1. Les principes.....	287
7-2. La procédure.....	291
7-3. L'indemnité de précarité.....	295
<i>8. La fin de contrat fortuite : le décès.....</i>	<i>297</i>
8-1. L'interruption de la rémunération.....	297
8-2. L'attribution d'un capital décès.....	297
8-3. L'attribution d'une pension de réversion.....	297
8-4. L'attribution d'une allocation de réversion.....	298
<i>9. La fin de contrat obligatoire : la retraite.....</i>	<i>298</i>
9-1. L'atteinte de l'âge limite.....	298
9-2. L'atteinte de l'âge minimum de départ à la retraite.....	301
<i>10. La « stagiairisation » et la titularisation.....</i>	<i>302</i>
10-1. Les motifs de stagiairisation.....	302
10-2. La reprise des services.....	302
<i>11. La résiliation automatique après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.....</i>	<i>302</i>
LE CHOMAGE.....	304
<i>1. Le droit aux allocations chômage.....</i>	<i>304</i>
1-1. L'obligation pour l'employeur de couvrir le risque de perte d'emploi.....	304
1-2. La spécificité du secteur public.....	304
<i>2. Les modalités de gestion.....</i>	<i>305</i>
2-1. L'auto-assurance.....	305
2-2. La délégation de la gestion de l'assurance chômage.....	305

REFERENCES JURIDIQUES

- [Code général de la fonction publique](#),
- [Code général des collectivités territoriales](#),
- [Code de la sécurité sociale](#),
- [Code du travail](#),
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#),
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- [Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- [Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#) modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,
- [Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#) modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
- [Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#) modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des 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°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 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,
- [Arrêté n° NOR CPAF2002931A du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

QU'EST-CE QU'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC ?

1. Les éléments de définition

Auparavant, le juge administratif considérait qu'un agent était un contractuel de droit public à la condition qu'il soit recruté par une personne publique et qu'il participe directement au service public. Ainsi une ATSEM recruté en contrat était une contractuelle de droit public mais la femme de ménage ne participant pas au service public de l'enseignement était un agent contractuel de droit privé. La détermination du caractère de droit public reposait donc sur des critères organique et matériel et pouvait se révéler très complexe.

→ [CE Affortit et Vingtain 04 juin 1954, n° 17 329 et 8 208](#)

L'arrêt *Berkani* du Tribunal des Conflits du 25 mars 1996 est venu clarifier cette situation. En effet, le Tribunal des conflits a considéré que « *les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi* ». En conséquence, les agents recrutés sous contrat dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics administratifs sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi. → [TC, 25 mars 1996, n° 03 000](#)

Cette solution a été reprise par :

- Le Conseil d'Etat. Le juge énonce ainsi que « *les agents contractuels d'une personne publique affectés à un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi* ». → [CE, 26 juin 1996, Commune de Céreste, n°135 453](#).
- La Cour de cassation. → [Cass. Soc., 14 mars 2018, n°17-15.269](#)

Il ressort de ces jurisprudences que, PAR PRINCIPE, les agents recrutés sous contrat par les collectivités territoriales et leurs établissements publics :

- Sont des agents contractuels de droit public
- Ne sont pas des fonctionnaires titulaires
- Sont des agents contractuels de droit privé s'ils exercent au sein d'un service public industriel et commercial
- Sont par exception des agents contractuels de droit public ou de droit privé par détermination de la loi. En effet, dans certains cas, une loi va décider directement du régime juridique applicable à une catégorie de contrat (ex : l'agent recruté en contrat aidé [contrat PEC-CAE] par une collectivité territoriale ou un établissement public administratif est recruté sous un contrat de droit privé).
- Sont recrutés directement par contrat et n'empruntent pas la voie normale du concours.
- N'ont aucun droit à un déroulement de carrière (ex : pas de droit à une évolution régulière et automatique de la rémunération)
- N'ont aucun droit à titularisation dans un grade d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale
- Sont soumis, comme les fonctionnaires au Code général de la fonction publique (CGFP) et ses décrets d'application. → [Article L.2 du Code général de la fonction publique](#)
- Sont soumis à un décret spécifique qui régit l'ensemble de leur situation (recrutement, congés, fin de contrat, etc.) → [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).
- Ne sont pas soumis au Code du travail. Toutefois, le Code général de la fonction publique renvoie pour partie aux dispositions du Code du travail. Cela concerne notamment la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation du chômage.
→ [Article L.811-1 du Code général de la fonction publique](#)
→ [Articles L.5424-1 et suivants du Code du travail](#)

En pratique sont donc considérés comme des agents contractuels de droit public et se verront appliquer tout ou partie des dispositions du Code général de la fonction publique et du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

- Les agents recrutés par une collectivité territoriale (Commune, Commune nouvelle, Département, Région, collectivité à statut particulier) ou un établissement public local (groupements de collectivités territoriales, CNFPT, Centres de gestion, CCAS et CIAS, Caisse des écoles, etc.) Pour une présentation complète des employeurs publics territoriaux, nous vous invitons à consulter [l'étude relative aux employeurs publics territoriaux](#) → [Article L.2 du Code général de la fonction publique](#)

- Les agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif.
→ [Article L445-1 du code général de la fonction publique](#)
- Les anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique.
→ [Article L1224-3 du code du travail](#)
- Les agents recrutés dans le cadre du PACTE, → Articles [L.326-10](#) à [L.326-19](#) du code général de la fonction publique et dans les conditions prévues par [l'article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#).
- Les assistants maternels et assistants familiaux → Articles [L.421-1](#) et [L.421-2](#) du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par [l'article R.422-1](#) du même code.

2. Les exclusions

Si l'agent contractuel de droit public se caractérise principalement par la conclusion d'un contrat, il faut observer que différents agents peuvent exercer leurs fonctions en signant également un document dénommé « contrat ». Or, tous les contrats ne confèrent pas la qualité de contractuel de droit public soumis au Code général de la fonction publique et le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Les contrats suivants peuvent ainsi être écartés :

2-1. EN RAISON DE LA NATURE DES FONCTIONS – VACATAIRES ET BENEVOLES

2-1-1. LES VACATAIRES

Il faut exclure de l'étude et de la qualification d'agent public, l'agent vacataire. La vacation constitue un cas particulier. En effet, les collectivités territoriales et leurs établissements utilisent fréquemment le contrat de vacation à mauvais escient. Elles qualifient ainsi de vacataires des agents qui devraient normalement occuper un emploi permanent ou non permanent et relever des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988.

[L'instruction du 28 septembre 2021 n°21-014583-D](#) rappelle que les collectivités territoriales et établissements publics encourent de vrais risques contentieux en cas de recours abusif à des vacataires. Ces risques sont notamment financiers si le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

Ainsi, à titre d'exemple, un agent a obtenu la condamnation d'une commune à :

- Requalifier ses contrats de vacation en CDD de droit public sur une période de 4 ans
- Réparer le préjudice financier lié à la mauvaise qualification du contrat soit « *une indemnité correspondant à la différence entre les rémunérations qui lui sont dues et celles qu'elle a effectivement perçues, parmi lesquelles celles que la commune de X lui a, le cas échéant, versées au titre des congés payés.* »
- Calculer la rémunération qu'elle aurait dû percevoir sur la base d'une rémunération brute et non d'une rémunération nette en y ajoutant le cas échéant le SFT et l'indemnité de résidence si l'agent y a droit.
- Condamner à indemniser un préjudice moral

→ [CAA de Marseille, 6 octobre 2022, n°21MA03221](#)

Cette confusion s'explique en partie par le fait qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne définissait réellement le vacataire jusqu'au 1^{er} janvier 2016. Seul le juge administratif avait apporté une définition pour faciliter la reconnaissance de ces contrats.

Désormais, la notion de vacataire fait l'objet d'une double définition :

➤ Jurisprudentielle :

Le juge administratif retient alors 3 critères cumulatifs permettant de qualifier un contrat de vacataire

- Le recrutement concerne un acte déterminé ;
- La discontinuité dans le temps du poste occupé → [CE, 2 décembre 2019, n° 412941](#)
- La rémunération est attachée à l'acte.

→ [CE, 23 novembre 1988, n° 59236](#)

Il faut noter que le juge administratif ne se prive pas pour requalifier des contrats de vacation ne remplissant pas l'une de ces conditions, en contrat de droit public. Pour le juge, les éléments suivants ne permettent pas d'écarter par principe la conclusion d'un contrat de droit public :

- La forme que revêt le contrat (ex : la mention « contrat de vacation » ou « vacation » ne suffit pas à établir qu'il s'agit bien d'un contrat de vacation) → [CAA de Paris, 16 juin 2020, n° 18PA02990](#).
- L'absence de contrat écrit,
- La discontinuité temporaire des heures effectuées : agent recruté en avril 2003 en tant que vacataire pour effectuer des missions ponctuelles de guide-conférencier jusqu'au 1er janvier 2015, pour une quotité annuelle de travail comprise entre 294 et 707 heures. Dans ces conditions, l'agent doit être regardé comme ayant été recruté non pour effectuer des vacations ponctuelles de guide-conférencier, mais pour répondre à un besoin permanent de la commune, alors même que les horaires hebdomadaires de l'intéressée étaient irréguliers et que sa rémunération était déterminée à la vacation.
→ [CAA de Douai, 5 juillet 2018, n°17DA00514, 18DA00186](#) ;
À l'inverse, un agent recruté à plusieurs reprises pour exécuter des actes déterminés est bien un vacataire
→ [CE, 11 février 2013, n°347145](#)
- Le mode de rémunération.

➤ Réglementaire :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le décret n°88-145 du 15 février 1988 apporte une définition minimale de la vacation :

« Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. » → [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

« La limite d'âge définie à l'article 6-1 n'est pas opposable aux personnes qui accomplissent, pour le compte et à la demande des employeurs publics mentionnés au même article, une mission ponctuelle en l'absence de tout lien de subordination juridique. » → [Article 6-2 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984](#)

La situation des vacataires est donc d'autant plus précaire que le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels ne leur est pas applicable.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le vacataire](#) ».

2-1-2. LES BENEVOLES

Un agent contractuel de droit public conclut avec la collectivité territoriale ou l'établissement un contrat à l'issue duquel :

- Il se place dans un lien de subordination avec la collectivité ou l'établissement.
- Il est rémunéré en contrepartie du service fait.

Or, la collaboration avec un bénévole est par définition temporaire et gratuite. Le bénévole n'a aucun lien direct de subordination hiérarchique avec l'autorité territoriale et les responsables de services de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Il ne perçoit aucune rémunération directe. Il bénéficie seulement d'une garantie de protection en étant couvert par l'assurance responsabilité civile de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui l'emploie. → [CE, Ass., 22 novembre 1946, n° 74725 et 74726, Cne de Saint-Priest-La-Plaine](#)



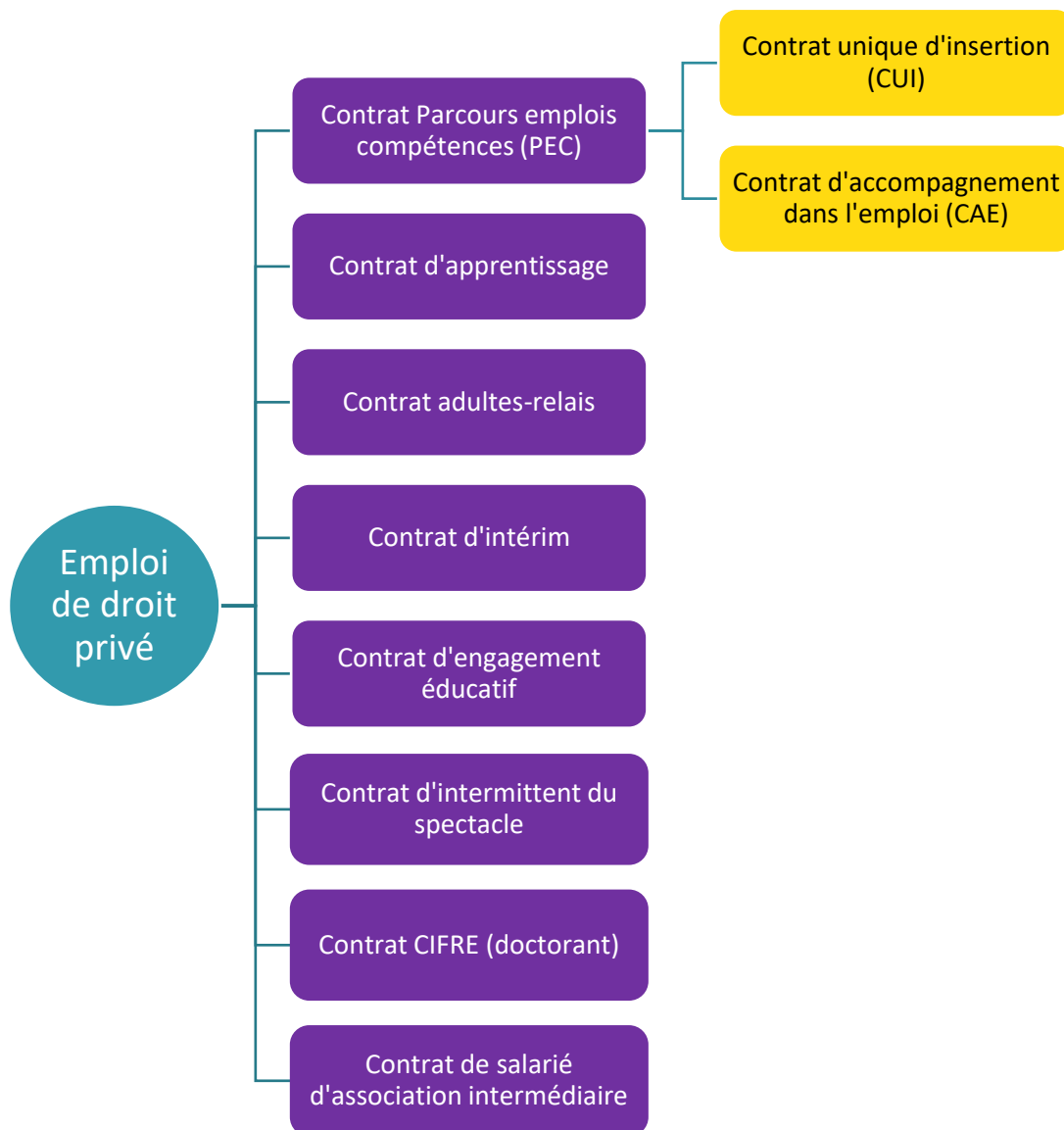
Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le bénévole](#) ».

2-2. EN RAISON DE LA NATURE DU CONTRAT

2-2-1. LES CONTRATS DE DROIT PRIVE PAR DETERMINATION DE LA LOI

Dans certains cas de figure, la loi prévoit des cas où l'agent recruté est soumis au droit privé. Il faut alors exclure ces contrats particuliers du champ des contrats de droit public.

Les contrats concernés sont les suivants :



Fondamentalement, ce régime implique deux conséquences :

- Ces différents statuts relèvent majoritairement des règles du Code du travail ;
- Les Conseils des Prud'hommes sont compétents en cas de contentieux.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le contractuel de droit privé](#) ».

2-2-2. LES CONTRATS SPECIFIQUES

2 contrats sont concernés :

- Les contrats des assistants maternels et familiaux → Articles [L.421-1](#), [L.421-2](#) et [R.422-1](#) du Code de l'action sociale et des familles + [L.333-14 du Code général de la fonction publique](#)
- Les contrats des agents en service civique → Code du Service National

2-3. EN RAISON DE LA NATURE DU SERVICE PUBLIC – LES SALAIRES DES S.P.I.C.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 26 juin 1996, n°135453, Commune de Céreste, précité énonce que « *les agents contractuels d'une personne publique affectés à un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi* ».

En contrepoint, les agents contractuels employés dans un service public industriel et commercial sont des salariés de droit privé soumis au Code du travail. Ce principe repose sur 3 jurisprudences conjuguées du Tribunal des conflits et du Conseil d'Etat qui n'ont jamais été remises en cause par le législateur :

- [TC 22 janvier 1921, société commerciale de l'ouest africain, n°00706](#)
- [CE, 26 janvier 1923, de Robert Lafrégeyre n°62529](#)
- [CE, Sect., 8 mars 1957, Jalenques de Labeau, n°15219](#)

Au regard de ces 3 arrêts/jugements, l'ensemble des personnels des services publics à caractère industriel et commercial gérés par une collectivité territoriale ou un établissement public local est soumis au droit privé

En complément des jurisprudences précitées, [l'article L.1211-1 du Code du travail](#) prévoit que les dispositions du Livre II du Code du travail relatif au contrat de travail « *sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.* »

Enfin, [l'article L.2 du Code général de la fonction publique](#) rappelle que le statut général des fonctionnaires ne s'applique « *dans les services et établissements publics à caractère industriel ou commercial qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire* ».

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le contractuel de droit privé - Les agents des SPIC](#) ».

2-4. EN RAISON DE LA NATURE DE L'ORGANISME

2-4-1. LES ORGANISMES DE DROIT PRIVE QUI EXERCENT UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

Lorsqu'une activité d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public est transférée à une personne de droit privé, les agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein de cette activité sont transférés auprès de cet organisme. Ils concluent alors un contrat de droit privé qui se substitue à leur contrat de droit public.

« *Les conditions dans lesquelles il est proposé à un agent contractuel de droit public relevant d'une entité dont l'activité est transférée à une personne morale de droit privé ou à un établissement public industriel et commercial un contrat régi par le code du travail sont définies à l'article L. 1224-3-1 du code du travail.* »

→ [Article L.445-4 du Code général de la fonction publique](#)

« *Sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code. Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.* » → [Article L.1224-3-1 du Code du travail](#)

2-4-2. LES ASSOCIATIONS SYNDICALES

Les ASA sont des groupements particuliers ayant vocation à regrouper des propriétaires privés faisant état d'un intérêt commun à la réalisation de certains travaux. Il existe différents types d'associations syndicales dont certaines relèvent du droit public :

Associations Syndicales	Droit Privé	Droit Public
Associations Syndicales Libres (ASL)	X	
Associations Syndicales Autorisées		X
Associations Syndicales Constituées d'Offices		X

Si la question du droit applicable aux personnels recruté par les ASL n'emporte pas d'interrogation particulière, à l'inverse, le personnel attaché aux deux autres formes d'associations est un personnel recruté sous contrat de droit public qui ne relèvent pas du décret du 15 février 1988 mais d'un décret qui leur est propre en date du 3 mai 2006.

→ [Article 24 de l'ordonnance n°2004-632 du 1^{er} juillet 2004 relative aux associations syndicales de propriétaires](#)

→ [Articles 30 et suivants du décret n°2006-504 du 3 mai 2006](#)

2-4-3. LES CHAMBRES CONSULAIRES

Il existe 3 sortes de chambres consulaires :

- Chambres de commerce et d'industrie - CCI
- Chambres des métiers et de l'artisanat - CMA
- Chambres d'agriculture - CA

« La situation du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers de France est déterminée par un statut établi par des commissions paritaires nommées, pour chacune de ces institutions, par le ministre de tutelle. » → [Article 1^{er} de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers](#)

Les agents des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisan, chambres d'agriculture) sont soumis à un statut particulier, élaboré pour chaque catégorie de chambre par une Commission Nationale Paritaire (CNP). Les agents qui exercent au sein des chambres consulaires peuvent disposer, selon les cas de figure, d'un contrat de droit public ou d'un contrat de droit privé. En tout état de cause, ils sont régis par des règles propres et ne relèvent pas des dispositions du Code général de la fonction publique et du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Enfin, l'article 40 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) rend obligatoire le recrutement de personnels de droit privé dans les établissements du réseau des CCI : « Par dérogation à la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers, CCI France, les chambres de commerce et d'industrie de région et, par délégation, les chambres de commerce et d'industrie territoriales recrutent des personnels de droit privé pour l'exercice de leurs missions. »

→ [Article L.710-1 du Code de commerce](#)

3. Les intégrations

3-1. LA REPRISE EN REGIE

Les besoins du service public peuvent exiger la reprise par une collectivité territoriale ou un établissement public local d'une activité gérée par une personne de droit privé. Il s'agit par exemple de la reprise d'une crèche associative ou d'une entreprise en charge de la restauration scolaire, d'un camping, d'une piscine, de la gestion de l'eau ou encore d'un service d'aide à domicile.

Dans un souci de garantir l'emploi des salariés, [l'article L.1224-3 du Code du travail](#) dispose que « lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires ».

Cet article impose donc aux collectivités territoriales et leurs établissements qui reprennent l'activité d'une personne privée de proposer à l'ensemble des salariés de celle-ci un contrat de droit public reprenant les éléments substantiels de leur contrat de droit privé.

Cependant, 2 conditions préalables sont imposées :

- La poursuite de l'activité de la personne privée doit s'effectuer dans le cadre d'un service public administratif.
- La reprise d'activité en régie doit correspondre à la poursuite d'activité et au maintien de l'identité d'une entité économique autonome. L'entité économique autonome peut être définie comme étant un ensemble organisé de personnes (personnel dévolu à l'activité concernée) et d'éléments corporels (matériels, locaux, terrains, bâtiment, stocks spécifiques, etc.) ou incorporels (clientèle, enseigne, nom commercial, etc.) permettant l'exercice d'une activité économique qui va poursuivre un objectif propre.

Les bénéficiaires sont :

- Tout employeur privé : association, société, société d'économie mixte, un GIP gérant un SPIC, etc.
- Tout salarié : salarié en CDI, en CDD, en contrat d'apprentissage, contrat aidé, etc.

Le juge est venu préciser que l'examen du contrat détenu par le salarié (CDD ou CDI) s'effectue au moment du transfert et en l'état du ou des contrat(s) signé(s) par le salarié. La collectivité ou l'établissement n'a pas à examiner la légalité de ces contrats et à prendre en compte leur ultérieure requalification (ex : requalification du CDD en CDI). *« Il ne résulte pas de ces dispositions [article L.1224-3 du Code du travail], ni d'aucun texte législatif ou réglementaire, qu'une personne publique reprenant les salariés de droit privé d'une entité exerçant une activité ayant fait précédemment l'objet d'une délégation de service public ait une obligation légale d'examen de la durée des contrats pour chacun d'entre eux, chez l'employeur de droit privé, afin d'en tirer des conclusions sur la nature du contrat de droit public à leur proposer. La circonstance qu'un jugement du 28 mars 2013 du conseil de prud'hommes de Rouen, passé en force de chose jugée, ait requalifié en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée passés entre Mme A. et la société Avenance le 20 octobre 2008 et le 27 novembre 2009 est dès lors sans effet sur la situation juridique des contrats de droit public passés ultérieurement entre la requérante et la commune de Rouen. »* → [CAA de Douai, 07 mars 2019, n°16DA01198](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La reprise en régie d'une activité privée](#) ».

3-2. LE DROIT DE PREEMPTION D'UN BAIL COMMERCIAL ?

Lorsqu'une commune décide d'user de son droit de préemption, il s'ensuit une reprise du fonds de commerce. Jusqu'à rétrocession du bail au secteur privé, la commune devra gérer le bien dont elle est devenue titulaire.



Cette question fait actuellement l'objet d'un vide juridique. Les éléments qui suivront ne constitueront pas l'état du droit mais une proposition de positionnement.

La loi ne donne que peu d'informations sur cette période, durant laquelle la commune devra assurer l'exploitation du bail. Avec la loi du 18 juin 2014, [l'article L. 145-2 du Code de commerce](#) dispose que le bail est soumis au statut des baux commerciaux : *« En cas d'exercice du droit de préemption sur un bail commercial, [...] en application du premier alinéa de l'article L. 214-2 du Code de l'urbanisme, le bail du local ou de l'immeuble demeure soumis au présent chapitre »*.

Il n'en demeure pas moins que la collectivité doit préserver la substance et la valeur du bail et cela dans la perspective de le rétrocéder à un preneur. Dès lors que la commune doit préserver la valeur du bail, il lui revient de poursuivre l'exploitation. A l'image de l'administrateur provisoire, la commune devra se limiter aux actes de gestion courante et s'abstenir de prendre des décisions d'investissement lourdes. Dans cette logique d'assimilation, la commune ne peut qu'accomplir les actes de conservation et d'administration pour la gestion courante

→ [C.Cass. Civ. 3^{ème}, 3 mai 2007, n° 05-18.486](#)

La continuité d'exploitation pour maintenir la pérennité et la valeur du bail contraint nécessairement la commune à assumer toutes les obligations inhérentes à cette qualité. [L'article L. 1224-1 du Code du travail](#) dispose que *« lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur [...] tous les contrats de travail au cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise »*.

En application de [l'article L. 1224-2 du Code du travail](#), le titulaire devra continuer à assurer la protection des salariés de l'entreprise. L'article précise que le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés – dont les contrats de travail subsistent – des obligations qui incombent à l'ancien employeur, à la date de la modification dans la situation juridique de l'employeur.

De plus, le contrat administratif est conclu pour l'exécution d'un service public. Or l'activité du bail faisant l'objet d'un droit de préemption, poursuit un objectif de profit. En conséquence, il existe une incompatibilité entre l'activité et la notion de service public nécessaire à la conclusion d'un contrat de droit public. La jurisprudence du 26 juin 1996, Commune de Céreste précitée pose l'obligation d'exercer une activité dans le cadre d'un SPA. Ici, la gestion du bail commercial a toujours pour objet l'achat, la vente ou la production de bien et de service. Un objet social qui se rattache à la définition d'un SPIC. La conclusion de contrat de droit public est par conséquent à écarter, dès lors que les salariés poursuivront leur activité en l'état.

A la lumière de ces éléments, les salariés employés pour l'exploitation d'un bail commercial doivent – lorsque ce dernier fait l'objet d'un droit de préemption – rester dans des relations de droit privé avec la commune. Cela ne s'applique que si les salariés sont maintenus pour l'exploitation du bail commercial.

Dans l'hypothèse où la rétrocession ne trouverait pas de nouvel acquéreur du bail commercial, ou si l'exploitation n'est plus possible, la commune devra procéder aux licenciements des salariés selon les dispositions du Code du travail. Juridiquement, aucune disposition ne s'oppose par ailleurs à ce que le maire propose de nouveaux contrats aux personnels de l'entreprise, pour des besoins inhérents à la collectivité.

LES DROITS ET OBLIGATIONS

Les agents publics, s'ils bénéficient à l'image d'un simple citoyen ou d'un salarié d'une entreprise privée de droits élémentaires, sont astreints à des droits et obligations spécifiques au secteur public et qui ont également pour particularité de s'appliquer tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie privée. En cas de manquement à l'une de ces obligations, l'autorité hiérarchique pourra engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent fautif.

La conclusion d'un contrat dans la fonction publique place les agents recrutés sous le statut de la fonction publique, tout en imposant des règles spécifiques pour tenir compte de leur situation d'agents sous contrat. Les dispositions ressortant de ce statut « *s'imposent aux parties contractantes, qui ne sauraient valablement y déroger* ». → [CE, Sect., 25 mai 1979, n° 06436 et 06437](#)

Le Conseil d'Etat estime ainsi « *que les agents contractuels de l'Etat étant placés vis-à-vis de leur administration dans une situation légale et réglementaire, les modifications apportées aux règles qui régissent leur emploi leur sont, en principe, et sauf dispositions contraires, immédiatement applicables* » → [CE, 19 novembre 2018, n°413492](#)

Ce principe d'application du statut de la fonction publique recouvre toute la situation de l'agent contractuel (recrutement, rémunération, cessation d'activité, etc.) et notamment et en premier lieu les droits et obligations auxquels il est soumis.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Droits et obligations des agents publics](#) »

1. Les droits et obligations afférents à l'agent

1-1. LES REFERENCES JURIDIQUES

Si les lois statutaires du 13 juillet 1983 et du 26 janvier 1984 visaient essentiellement les agents fonctionnaires, le Code général de la fonction publique a étendu la portée des droits et obligations à l'ensemble des agents de droit public. Le [Livre I^{er} du CGFP](#) en utilisant le vocable « **d'agent public** » inclut désormais les agents contractuels de droit public.

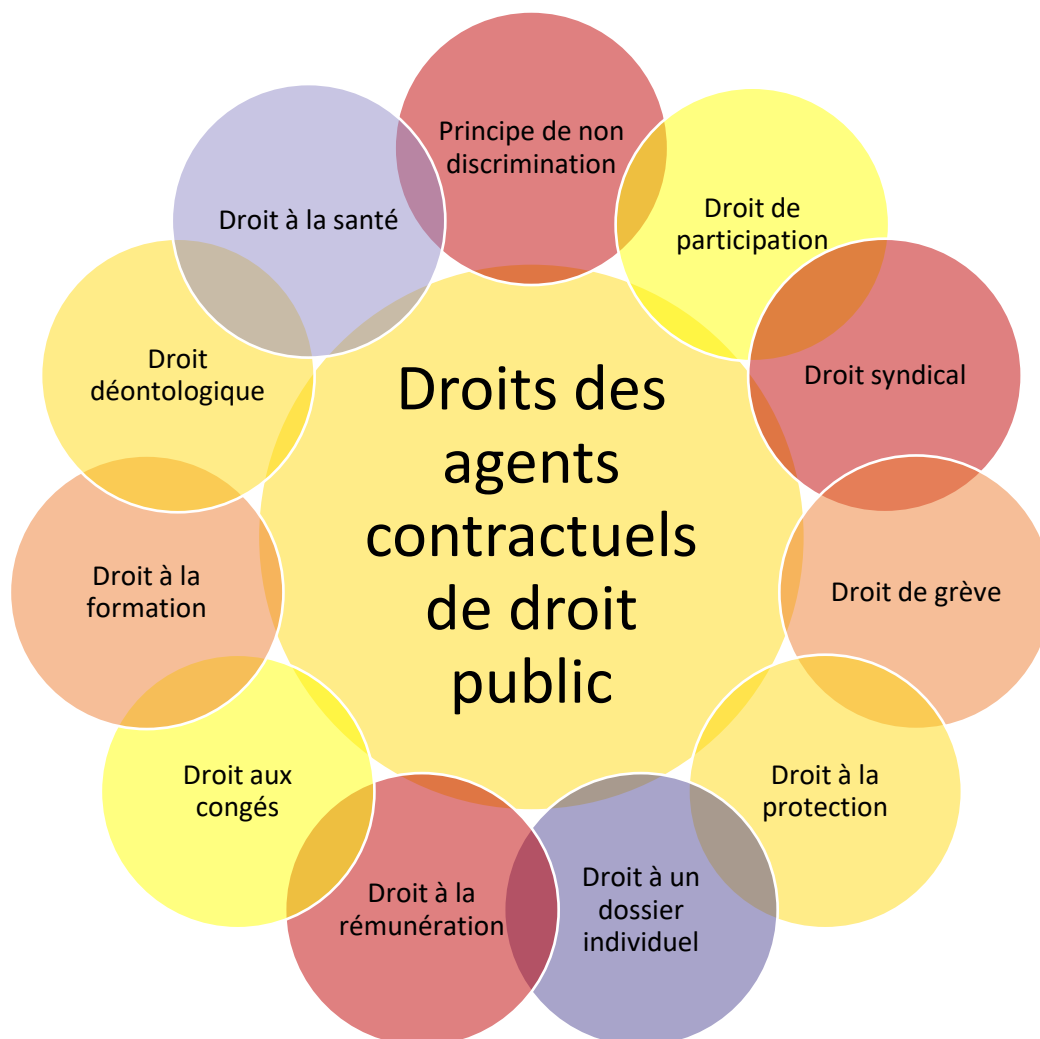
Le Code général de la fonction publique expose l'éventail complet des droits et obligations applicables aux agents publics. Pour les contractuels, il est complété par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité et la jurisprudence qui est venue affirmer, étendre et consacrer des droits et obligations spécifiques aux agents contractuels de droit public.



Récapitulatif des droits et obligations des agents contractuels de droit public :

Droits des agents	Obligations des agents
Droit de participation	Obligation de se consacrer intégralement à ses fonctions
Droit syndical	Obligation de dignité
Droit de grève	Obligation d'impartialité
Droit à la protection	Obligation d'intégrité
Droit à un dossier individuel	Obligation de probité
Droit à la rémunération	Obligation de prévention - cessation des conflits d'intérêts
Droit aux congés	Obligation de neutralité et respect principe de laïcité
Droit à la formation	Obligation de secret professionnel
Droit déontologique	Obligation de discrétion professionnelle
Droit à la santé	Obligation d'obéissance hiérarchique
Principe de non-discrimination	Obligation de réserve

1-2. LES DROITS



Les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires et bénéficient de la plupart de leurs droits. Comme présenté dans le schéma ci-dessus, ces droits comprennent :

1-2-1. LA LIBERTE D'OPINION

« La liberté d'opinion est garantie aux agents publics. » → [Article L111-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-2. LA LIBERTE D'ACTION POLITIQUE

« La carrière ou le parcours professionnel de l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective ou à l'Assemblée des Français de l'étranger ou membre du Conseil économique, social et environnemental ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de sa campagne électorale ou de son mandat. De même, la carrière ou le parcours professionnel de l'agent public siégeant, à un autre titre que celui de représentant d'une collectivité publique, au sein d'une institution prévue par la loi ou d'un organisme consultatif placé auprès des pouvoirs publics ne saurait être influencé par les positions qu'il y a prises. »

→ [Article L111-2 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-3. LA PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Elle est triple

1-2-3-1. Une protection générale

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#), [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#). »

→ [Article L131-1 du Code général de la fonction publique](#) »

1-2-3-2. Une protection spécifique contre les discriminations liées au sexe

« Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe. »

→ [Article L.131-2 du Code général de la fonction publique](#)

« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » → [Article L. 131-3 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-3-3. Une protection contre les discriminations liées au handicap

➤ La prise de mesures appropriées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles. Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre. »

→ [Article L.131-8 du Code général de la fonction publique](#)

➤ L'accès à un référent handicap

« Tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics. »

→ [Article L.131-9 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-4. LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

« Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article [L. 121-11](#). Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives. » → [Article L.135-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Un agent public peut signaler à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article [L. 121-5](#) dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article [L. 124-2](#). »

→ [Article L.135-3 du Code général de la fonction publique](#)

De ce fait, « *Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure mentionnée aux 11° et 13° à 15° du II de l'article [10-1](#) de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique [11° Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ; 13° Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ; 14° Annulation d'une licence ou d'un permis ; 15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical], ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir :*

1° Effectué un signalement ou une divulgation publique dans les conditions prévues aux articles [6](#) et [8](#) de la même loi ;

2° Signalé ou témoigné des faits mentionnés aux articles [L. 135-1](#) et [L. 135-3](#) du présent code.

Dans les cas prévus aux 1° et 2° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles [12 à 13-1](#) de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée. »

→ [Article L135-4 du Code général de la fonction publique](#)

Les protections sont :

- Irresponsabilité civile pour les dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.
- Irresponsabilité pénale
- Obtention d'une provision (une avance), à la charge de l'employeur pour financer les frais d'instance, en cas de contentieux.

1-2-5. LA PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

« Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » → [Article L133-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

→ [Article L.133-2 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-6. LA PROTECTION JURIDIQUE

De manière générale, l'agent public est protégé juridiquement lorsqu'il exécute ses missions dans le respect des règles en vigueur et qu'il n'a pas commis d'acte répréhensible qui serait considéré comme une faute personnelle.

« L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires et pénales à raison des actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois et sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de [l'article 121-3 du code pénal](#), l'agent public ne peut être condamné sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de ses fonctions que s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales que requièrent les compétences et les pouvoirs qui lui sont confiés par la loi ou les règlements, compte tenu des moyens dont il dispose et des difficultés propres à ses missions. »

→ [Article L.125-1 du Code général de la fonction publique](#)

Par ailleurs, « L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire »

→ [Article L.134-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cette protection citée ci-dessus, se dénomme la protection fonctionnelle.



A NOTER : Pour tous les droits énoncés aux points 1-2-1, 1-2-3 et 1-2-5, il est rappelé que « Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public [bénéficiaire de ces droits] ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent. » → [Article 1-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-2-7. LE PRINCIPE DE PARTICIPATION

« Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles. »

→ [Article L.112-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-8. LE DROIT D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE SYNDICALE

« Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. » → [Article L113-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-9. LE DROIT DE GREVE

« Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. »

→ [Article L114-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-10. LA PROTECTION DE LA SANTE

Les prescriptions du Code du travail relatives à la santé et sécurité des agents publics sont automatiquement applicables aux agents contractuels :

« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail » → [Article L.136-1 du Code général de la fonction publique](#)

De même, les agents publics contractuels bénéficient de droit à congé maladie. Cependant, ces droits sont limités à l'obtention d'un congé de maladie ordinaire et d'un congé de grave maladie. Ils ne peuvent bénéficier du congé de longue maladie et du congé de longue durée réservés aux fonctionnaires.

1-2-11. LE DROIT A UN DOSSIER INDIVIDUEL

Le contractuel, même s'il ne bénéficie pas d'un déroulement de carrière, a néanmoins à un suivi de son parcours professionnel au sein de la collectivité ou l'établissement qui l'emploie.

« Tout agent public a accès à son dossier individuel. » → [Article L.137-4 du Code général de la fonction publique](#)

« Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. »

→ [Article L.137-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Il ne peut être fait état, dans le dossier individuel d'un agent public de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de [l'article 133-11 du code pénal](#) relatives à l'amnistie. »

→ [Article L.137-2 du Code général de la fonction publique](#)

Les dispositions du Code général de la fonction publique sont reprises intégralement dans le décret du 15 février 1988 : « Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. » → [Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-2-12. LE DROIT A LA REMUNERATION APRES SERVICE FAIT

« Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération »

→ [Article L115-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-13. LE DROIT AUX CONGES

Le contractuel bénéficie des mêmes droits à congés annuels que le fonctionnaire.

« L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. »

→ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent contractuel a également la possibilité d'obtenir des autorisations spéciales d'absence : « Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. » → [Article L.622-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-14. LE DROIT A LA FORMATION TOUT AU LONG DE SA VIE

« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics. Il s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV. » → [Article L.115-4 du Code général de la fonction publique](#)

Ce droit à la formation inclut :

- Les formations d'intégration et de professionnalisation à l'exception des agents contractuels recrutés sur emploi non permanent et des agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 pour une durée inférieure à 1 an → [Article L.422-28 du Code général de la fonction publique territoriale](#)
- Les formations de perfectionnement
- Les formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

→ [Article L.422-21 du Code général de la fonction publique](#)

S'ajoute à cela l'accès au :

- Congé de formation professionnelle
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Cela implique qu'« *un compte personnel d'activité est ouvert pour tout agent public* »

→ [Article L.115-5 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-15. LE DROIT A L'INFORMATION

« *L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.* » → [Article L.115-7 du Code général de la fonction publique](#)

La mise en œuvre de ce principe relève du [décret n°2023-845 du 30 août 2023](#). Ce décret s'applique de la même façon aux agents fonctionnaires et aux contractuels de droit public recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

1-2-15-1. L'autorité compétente

Le décret évoque « *L'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public* ». Dans la fonction publique territoriale, cette autorité est l'autorité territoriale [Maire-Président]. Toutefois, dans les faits, le document d'information sera remis par la direction-service des ressources humaines ou l'agent en charge des ressources humaines dans les collectivités avec un effectif réduit d'agents.

Lorsque l'agent public est détaché sur un emploi de la fonction publique, la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.

Lorsque l'agent public est mis à disposition, la convention de mise à disposition détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

→ [Article 4 du décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

1-2-15-2. Le délai de communication

Le décret prévoit que la communication intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions. Si l'agent public exerce ses fonctions à l'étranger, cette communication a lieu avant son départ et précise la durée de cet exercice.



A NOTER : Le CDG 45 préconise d'effectuer une communication en une seule fois. Le délai de 7 jours calendaires signifie qu'il convient de comptabiliser les samedis, dimanches et jours fériés dans le délai.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une des informations prévues à l'article 2, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement et selon les modalités prévues ci-dessus, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

→ [Article 3 du décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai de 7 jours calendaires, l'agent peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité territoriale.

→ [Article 5 du décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

1-2-15-3. La forme de la communication

Le décret indique également que la communication est effectuée par :

- Soit un ou plusieurs écrits remis en mains propres
- Soit un ou plusieurs écrits adressés par envoi postal (en LRAR)
- Soit la mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent y ait accès, qu'ils puissent les enregistrer et les imprimer et que l'autorité territoriale conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception par l'agent.

→ [Article 3 du décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

La communication peut être faite selon le modèle défini par l'arrêté n° NOR : TFPF2314927A du 30 août 2023 ou selon un modèle élaboré par la collectivité territoriale ou l'établissement qui reprend les données obligatoires recensées à l'article 2 du décret et retranscrites au point 1-2-15-4 ci-dessous.

1-2-15-4. Le contenu

L'agent contractuel est destinataire des informations suivantes :

1. La dénomination et l'adresse du service ou de l'agent (ex : secrétaire de mairie dans les collectivités comportant peu d'agents) en charge des ressources humaines,
2. La catégorie hiérarchique de référence ; le texte évoque le cadre d'emplois et le grade pour les fonctionnaires. Si l'agent contractuel a une rémunération référencée à la grille indiciaire d'un grade d'un cadre d'emplois, le CDG recommande d'indiquer ce cadre d'emplois et ce grade.
3. La date de début d'exercice de ses fonctions,
4. Le cas échéant, le début de la période d'essai, ainsi que sa durée,
5. En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci,
6. Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux,
7. Lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement,
8. La durée de travail ou son régime de travail (ex : annulation du temps de travail), les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires,
9. Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs (traitement, SFT, primes et indemnités, GIPA, etc.), sa périodicité ainsi que ses modalités de versement,
10. Ses droits à congés rémunérés,
11. Ses droits à la formation,
12. Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions réglementaires,
13. L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales (L'URSSAF et l'IRCANTEC) ainsi que les dispositifs de protection sociale (congés de maladie et d'accident du travail, temps partiel thérapeutique, participation au financement d'une mutuelle, etc.)
14. Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions (licenciement, rupture conventionnelle, abandon de poste, etc.).

Le contenu détaillé préconisé est présenté à [l'annexe 5 de l'arrêté n° NOR : TFPF2314927A du 30 août 2023](#)

Un modèle adapté est proposé par le CDG 45 → [cf. modèle de document portant communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.](#)

La communication des informations mentionnées au point 4°, au 7° s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux points 8° à 11°, 13° et 14° peut prendre la forme d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables. → [Article 3 du décret n°2023-845 du 30 août 2023](#)

1-2-16. L'ACCES A UN REFERENT DEONTOLOGUE

« Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. » → [Article L.124-2 du Code général de la fonction publique](#)

En ce qui concerne le Loiret, les agents des collectivités affiliées + ceux des collectivités non affiliées (à l'exception des agents du Département et du SDIS) peuvent solliciter le référent déontologue du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret

[L'article L.124-3 du Code général de la fonction publique](#) prévoit également que les missions du référent déontologue s'étendent aux fonctions de référent laïcité. A ce titre, le référent est chargé de conseiller les agents sur le respect du principe de laïcité et d'organiser une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [le référent déontologue](#) »



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Droits et obligations des agents publics](#) »

1-3. LES OBLIGATIONS



Les obligations qui s'imposent à l'agent public contractuel sont fixées par le Code général de la fonction publique

Elles comprennent :

1-3-1. LES OBLIGATIONS DE DIGNITE, IMPARTIALITE, INTEGRITE ET PROBITE

« L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. »

→ [Article L.121-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-2. L'OBLIGATION DE NEUTRALITE

L'agent ne doit pas manifester ses opinions à l'égard des usagers et traiter les demandes de manière impartiale dans le respect des règles de droit qu'il est chargé d'appliquer

« L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. »

→ [Article L.121-2 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-3. LE RESPECT DU PRINCIPE DE LAÏCITE

« A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. »

→ [Article L.121-2 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-4. L'OBLIGATION DE PREVENIR OU FAIRE CESSER TOUTE SITUATION DE CONFLIT D'INTERETS

« L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article [L. 121-5](#) dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver. » → [Article L.121-4 du Code général de la fonction publique](#)

« Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public. » → [Article L.121-5 du Code général de la fonction publique](#)

« Afin de faire cesser ou de prévenir toute situation de conflit d'intérêts au sens de l'article [L. 121-5](#), l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;

[...] 5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions. » → [Article L.122-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-5. L'OBLIGATION DE DECLARATION D'INTERETS, DE SITUATION PATRIMONIALE ET DE GESTION DES INSTRUMENTS FINANCIERS PAR UN TIERS

Certains agents contractuels sont astreints à déposer une déclaration auprès de l'autorité territoriale. Ces déclarations sont doubles :

- Déclaration d'intérêts
- Déclaration de situation patrimoniale

→ Articles [L.122-2](#) à [L.122-22](#) du Code général de la fonction publique



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La prévention des conflits d'intérêts](#) »

1-3-6. L'OBLIGATION DE SE CONSACRER A SON TRAVAIL D'AGENT PUBLIC.

« L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. »

→ [Article L.121-3 du Code général de la fonction publique](#)

Comme le fonctionnaire, l'agent contractuel peut exercer des activités accessoires à la condition de déclarer celles-ci et qu'elles ne constituent pas une gêne pour son activité principale d'agent public.

« L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles [L. 123-2](#) à [L. 123-8](#). »

→ [Article L.123-1 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-7. LE RESPECT DU SECRET PROFESSIONNEL

« L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles [226-13](#) et [226-14](#) du code pénal. »

→ [Article L.121-6 du Code général de la fonction publique](#)

« Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal »

→ [Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-3-8. L'OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE

« L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend. » → [Article L.121-7 du Code général de la fonction publique](#)

« Ils sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ; »

→ [Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Toutefois, les agents demeurent soumis à l'obligation d'informer le procureur de la République de tout crime ou délit dont ils acquièrent la connaissance :

Les agents publics se conforment aux dispositions du second alinéa de [l'article 40 du code de procédure pénale](#) pour tout crime ou délit dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

→ [Article L.121-11 du Code général de la fonction publique](#)

1-3-9. LE DEVOIR D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE

« L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. »

→ [Article L.121-10 du Code général de la fonction publique](#)

« L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. » → [Article L.121-9 du Code général de la fonction publique](#)

Ces dispositions sont intégralement reprises dans le décret du 15 février 1988 :

« L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. » → [Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-3-10. L'OBLIGATION DE SATISFAIRE LES DEMANDES D'INFORMATION DU PUBLIC

« L'agent public a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, sous réserve des dispositions des articles [L. 121-6](#) (secret professionnel) et [L. 121-7](#) (discrétion professionnelle). »

→ [Article L.121-8 du Code général de la fonction publique](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Droits et obligations des agents publics](#) »

2. Les droits et obligations afférents à l'employeur public

Pour l'essentiel, l'employeur public est soumis aux mêmes obligations qu'un employeur privé. Les obligations de l'employeur, que l'agent soit titulaire ou contractuel, demeurent quasiment identiques.

Le juge administratif accepte de contrôler le respect du principe d'égalité entre des fonctionnaires et des agents contractuels, qui s'impose aux employeurs publics → [CE, 12 avril 2022, n° 452547 et 456068](#).

Exemple : L'employeur territorial doit assurer aux agents contractuels, tout comme aux fonctionnaires, durant leur travail, des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique, au nom de leur obligation en matière de santé et sécurité au travail.

→ [Article L. 4121-1 et 2 du Code du travail](#)

→ [Article L. 136-1 du Code général de la fonction publique](#)

Une spécificité de l'employeur public face à un agent contractuel touche à la fin de contrat. Conformément à [l'article L. 1234-9 du Code du travail](#), tout employeur a l'obligation de remettre une attestation employeur dès la cessation de fonctions et quel que soit le motif de la rupture de l'engagement sans attendre la demande de l'intéressé.

Ce document permet à l'agent privé d'emploi de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Le juge retient que la remise tardive de ce document par l'employeur public constitue une faute de nature à engager sa responsabilité → [TA de Paris, 22 novembre 2002, n° 02014917, Mme Z c/ Recteur de l'académie de Paris.](#)

3. La protection de l'agent : la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Principalement régie par le [décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale](#), la Commission Consultation Paritaire (CCP) est une instance obligatoire et le pendant pour les agents contractuels de la Commission Administrative Paritaire des fonctionnaires.

3-1. UNE COMMISSION UNIQUE

La C.C.P. contrairement à la Commission Administrative Paritaire (CAP) qui est constituée pour chaque catégorie hiérarchique (A, B et C) est une commission unique : « *Les [CCP] examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels territoriaux, sans distinction de catégorie.* »

→ [Article L.272-2 du Code général de la fonction publique](#)

Cela signifie qu'une même C.C.P. est compétente pour connaître des décisions individuelles de tous les agents contractuels quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B et C) de référence de l'emploi occupé par le contractuel.

3-2. UNE COMMISSION RESERVEE AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

La C.C.P. a vocation à intervenir sur les situations individuelles de tous les agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non permanent, à temps complet, à temps partiel et à temps non complet.

« *Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public mentionnés à l'article 1er du décret du 15 février 1988 susvisé.* » → [Article 1^{er} du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

A l'inverse, elle n'intervient pas :

- Sur les questions collectives (ex : organisation et fonctionnement des services) qui relèvent du Comité social territorial
- Sur les questions individuelles relatives aux contractuels de droit privé (ex : contrats aidés, apprentis, contrats d'engagement éducatif, etc.)

3-3. UNE COMMISSION COMPOSEE DE MANIERE PARITAIRE

Une CCP comprend en nombre égal :

- Des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ou s'il s'agit d'une CCP placée auprès du Centre de gestion des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire
- Des représentants du personnel de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ou s'il s'agit d'une CCP placée auprès du Centre de gestion des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire

Une CCP comprend en nombre égal :

- Des titulaires
- Des suppléants

Une CCP comprend un nombre de représentants titulaires du personnel déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ou du Centre de gestion :

Effectif d'agents contractuels	Nombre de représentants titulaires
Effectif inférieur à 25	2
Effectif au moins égal à 25 et inférieur à 100	3
Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4
Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5
Effectif au moins égal à 500 et inférieur à 750	6
Effectif au moins égal à 750 et inférieur à 1 000	7
Effectif au moins égal à 1 000	8

→ [Article 4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

L'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.



- Pour la présentation des règles relatives aux élections professionnelles et au fonctionnement des C.C.P, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La C.C.P.](#) ».
- Pour la formation disciplinaire de la CCP, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La discipline](#) »

3-4. UNE COMMISSION AU CHAMP DE COMPETENCES RESTREINT

La C.C.P. est compétente pour connaître « des décisions individuelles prises à l'égard des agents territoriaux contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle ».

→ [Article L.272-2 du Code général de la fonction publique](#)

La C.C.P. assure ainsi un rôle protecteur de l'agent public. Toutefois, à l'image des CAP, son panel de compétences a été restreint par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Désormais, la C.C.P. exerce les compétences suivantes fixées par [l'article 20 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#) et des dispositions éparées au sein du Code général de la fonction publique :

3-3-1. LES COMPETENCES OBLIGATOIRES

La C.C.P. est OBLIGATOIREMENT saisie par l'employeur pour émettre un avis sur :

- Le licenciement, notamment le licenciement pour insuffisance professionnelle, intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception de l'agent recruté en application des articles L. 333-1 (*collaborateur de cabinet*), L. 333-12 (*collaborateur de groupe d'élus*) et L. 343-1 (*emplois de direction*) du code général de la fonction publique,
- Le non-renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical
- Le licenciement pour inaptitude physique définitive
- Le licenciement pour les motifs prévus aux 1° à 4° du I de l'article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (*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 permanent ; Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat*)

- Le refus du bénéfice d'un congé de formation syndicale prévu à l'article L.215-1 du Code général de la fonction publique,
- Le refus du bénéfice du congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 2 jours ouvrables pour les membres du Comité Social Territorial,
- Le double refus successif d'une formation prévue aux 2° à 5° de l'article L.422-21 du Code général de la fonction publique, (*formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française*)
- Le 3^{ème} refus successif d'une mobilisation du compte personnel de formation pour une formation de même nature. → [Article L.422-13 du Code général de la fonction publique](#)

3-3-2. LES COMPETENCES FACULTATIVES

La C.C.P. est saisie, à la demande de l'agent public intéressé :

- Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel, dans les conditions prévues à l'article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application des articles [L. 422-11](#), [L. 422-12](#) et [L. 422-13](#) du code général de la fonction publique ;
- Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps,

3-3-3. LA COMPETENCE DISCIPLINAIRE

La C.C.P. est réunie sous forme disciplinaire dès lors qu'une autorité territoriale (Maire ou Président) souhaite appliquer à un contractuel une sanction disciplinaire autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours, elle doit saisir la C.C.P.

« Le conseil de discipline est une formation de la commission consultative paritaire dont relève l'agent contractuel concerné.

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège. [...]

Le conseil de discipline comprend, outre son président, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les membres suppléants ne siègent que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés. [...]

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce l'agent contractuel concerné. Toutefois, lorsque le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le conseil de discipline se réunit soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif, à la diligence du président du conseil de discipline. »

→ [Article 24 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

Les conseils de discipline sont régis par la plupart des règles relatives au Conseil de discipline des fonctionnaires

→ [Article 23 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La discipline](#) ».

LE RECRUTEMENT

1. L'encadrement du recours aux contractuels

1-1. UNE VOIE INTERDITE

Il existe 2 cas de figure où le recrutement d'un agent contractuel est absolument exclu :

1-1-1. EN RAISON DU STATUT DE L'AGENT – LES FONCTIONNAIRES EXERÇANT AU SEIN D'UNE MEME COLLECTIVITE

“ Il est interdit de cumuler le statut de fonctionnaire et d'agent contractuel au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement !

Un fonctionnaire territorial, qu'il soit en position d'activité, de disponibilité, etc. ne peut également exercer en qualité d'agent contractuel au sein de la collectivité qui l'emploie

« Est nul le contrat par lequel un agent titulaire est recruté comme agent contractuel par sa propre administration, fût-ce après un détachement. Cette nullité peut être constatée sans formalité, notamment sans communication préalable du dossier et à tout moment. » → [CE, 23 février 1966, n° 64259](#)

« Mme A., nommée à compter du 1er octobre 2011 dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation en qualité d'adjoint de deuxième classe stagiaire, ne pouvait légalement, dès lors qu'elle avait acquis la qualité de fonctionnaire stagiaire, exercer comme agent contractuel d'autres fonctions au sein de la même administration. » → [CAA de Bordeaux, 7 juin 2018, n°16BX03130](#)

« Considérant qu'aux termes de l'article 44 de l'ordonnance du 4 février 1959 applicable à l'espèce, : "La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier ... de ses droits à l'avancement et à la retraite ..."; qu'il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire placé en position de disponibilité ne peut, tant qu'il se trouve dans cette position, être recruté par l'administration dont il relève [...] » → [CAA de Lyon, 20 décembre 1989, n°89LY00486](#)

Cette position est régulièrement rappelée par le Gouvernement. → [QE Sénat, 19 août 2010, n°12413](#)

Pour un exemple, a contrario, au sein de la fonction publique d'Etat : « Les personnels enseignants titulaires de l'Etat et les professeurs contractuels de l'Institut national des sports, établissement public doté de la personnalité morale, n'appartenant pas à la même administration, le gouvernement n'a pas méconnu la règle selon laquelle un fonctionnaire titulaire ne peut être recruté comme agent contractuel par sa propre administration en prévoyant que les premiers pourraient occuper, sous réserve de détachement, des emplois de professeurs contractuels dans cet institut. » → [CE, 13 novembre 1981, n°11564](#)

De même, un agent titulaire, placé en disponibilité pour convenances personnelles peut être recruté en par une autre collectivité. En effet, aucune disposition ne s'oppose au recrutement d'un fonctionnaire – placé en disponibilité – par une autre collectivité ou établissement public en qualité d'agent contractuel

→ [QE AN, 27 août 1990, n°33020](#)

1-1-2. EN RAISON DE LA NATURE DU METIER

Par principe, les emplois publics sont pourvus par des fonctionnaires :

« Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »

→ [Article L.311-1 du Code général de la fonction publique](#)

Les fonctionnaires sont recrutés initialement par concours :

« Les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par le présent livre. »

→ [Article L.320-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux [...] » → [Article L.332-8 du Code général de la fonction publique](#)

« Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5, elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. »

→ [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#)

Si tous les emplois de la fonction publique territoriale sont ainsi potentiellement ouverts au recrutement d'agent contractuel, certains cadres d'emplois excluent expressément le recours aux contrats. Il s'agit des cadres d'emplois de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels. Cette exclusion se fonde sur les textes suivants :

« Les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des **fonctionnaires territoriaux** recrutés à cet effet dans les conditions fixées par les statuts particuliers [...] »

→ [Article L.511-2 du Code de la sécurité intérieure](#)

« Les sapeurs-pompiers professionnels, officiers et non officiers, sont recrutés et gérés par le service départemental ou territorial d'incendie et de secours, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires qui leur sont applicables. » → [Article L.1424-9 du Code général des collectivités territoriales](#)

« Les sapeurs-pompiers professionnels, qui relèvent des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, **sont des fonctionnaires territoriaux** soumis aux dispositions [du Code général de la fonction publique], ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 1424-9 du code général des collectivités territoriales. »

→ [Article L.723-2 du Code de la sécurité intérieure](#)

Il existe une exception qui prévoit la possibilité de recruter des sapeurs-pompiers volontaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dans les cas prévus aux articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-24 à L. 332-26 du Code général de la fonction publique.

→ [Article L. 333-13 al. 1 du Code général de la fonction publique](#)

1-2. UNE VOIE DEROGATOIRE

La règle générale de recrutement dans le secteur public territorial se résume en la formule suivante :

“ Les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont pourvus par des fonctionnaires !

« Sauf dérogation [...], les emplois civils permanents [...] des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés [...] par des fonctionnaires régis par le présent code [...] » → [Article L.311-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée.

Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. » → [CE, sect., avis, 25 septembre 2013, n° 365139](#)

Le recrutement d'un contractuel constitue donc **une exception** encadrée par le Code général de la fonction publique. A cet égard, le Code et diverses dispositions de nature législative offrent la possibilité aux collectivités territoriales et leurs établissements de recruter des agents contractuels de droit public en lieu et place de fonctionnaires.

Le juge administratif est venu rappeler que l'autorité territoriale qui souhaite recruter d'un candidat par la voie du contrat n'est justifiée que si elle démontre que les candidats fonctionnaires n'avaient pas le profil suffisant. Dans le cas contraire, le recrutement de l'agent contractuel est donc illégal et annulé

→ [*CAA de Bordeaux, 11 avril 2019, n° 17BX01805.*](#)

Le recrutement illégal d'un agent contractuel engage la responsabilité de la collectivité qui est condamnée à verser au fonctionnaire la somme de 25 000 € en réparation du préjudice financier résultant de la privation de la rémunération afférente à ces postes et de la possibilité de cotiser davantage pour la retraite. L'agent obtient la somme de 2 000 € au titre du préjudice moral du fait de l'attitude de l'employeur dans la gestion de ses candidatures

→ [*CAA de Paris, 22 mars 2022, n° 20PA02259.*](#)

Le Conseil d'Etat déduit de cette priorité de recrutement accordée aux fonctionnaires, que les fonctionnaires et les contractuels ne sont pas placés dans la même situation juridique ce qui permet une différence de traitement notamment dans le domaine de la rémunération (ex : les contractuels ne peuvent percevoir la NBI)

Toutefois, la jurisprudence européenne tend à faire évoluer cette césure entre le fonctionnaire et l'agent contractuel.

Par une décision en date du 20 juin 2019 la Cour de justice de l'Union Européenne a jugé contraire au principe de non-discrimination tel qu'énoncé par la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999, une réglementation nationale qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération à des fonctionnaires titulaires, à l'exclusion des agents contractuels employés à durée déterminée.

La Cour fonde son argumentaire sur les textes suivants :

- La [*directive n° 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999*](#), concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. Dans son article 1^{er}, elle indique que « *La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP).* »
- Dans sa clause 1 « *Le présent accord-cadre a pour objet :*
 - a) *D'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination,*
 - b) *D'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.* »
- L'accord-cadre, dans sa clause 3, définit :
 - Le travailleur à durée déterminée, comme « *une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé.* »
 - Le « travailleur à durée indéterminée comparable », comme étant « *un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences.* »

L'accord-cadre, dans sa clause 4 intitulée « Principe de non-discrimination » énonce expressément que :

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, *à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives* »

C'est justement sur cette dernière clause que s'appuie la Cour de Justice de l'Union européenne. Celle-ci, dans les points 38 à 46 de son arrêt énonce que :

« 38 Dans ces conditions, il convient de constater, [...] qu'il existe une différence de traitement consistant dans le fait que des agents contractuels du secteur public se voient refuser l'octroi du complément de rémunération en cause au principal, alors que, dans une situation comparable, les fonctionnaires statutaires se voient reconnaître un droit à ce complément de rémunération.

39 Il convient de vérifier, quatrième, s'il existe une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, susceptible de justifier une telle différence de traitement.

40 Selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives » requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêts du 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, point 53 ; du 22 décembre 2010, *Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres*, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 55, ainsi que du 5 juin 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, point 54).

41 En revanche, le recours à la seule nature temporaire du travail des agents contractuels de droit public, tel que *M. Ustariz Aróstegui*, n'est pas conforme à ces exigences et n'est donc pas susceptible de constituer, à elle seule, une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 ainsi que de l'accord-cadre et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (arrêt du 8 septembre 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, point 74 et jurisprudence citée).

42 À cet égard, le gouvernement espagnol et le ministère ont soutenu, dans leurs observations écrites, que le complément de rémunération en cause au principal constitue une rémunération personnelle de base inhérente au statut de fonctionnaire. Plus particulièrement, ledit complément viserait à récompenser la progression du fonctionnaire dans le régime d'évolution professionnelle, ce qui justifierait l'exclusion, notamment, des agents contractuels de droit public de ce bénéfice, dès lors que ceux-ci ne seraient pas susceptibles d'avancer en grade.

43 À cet égard, il convient de rappeler que, compte tenu de la marge d'appréciation dont jouissent les États membres s'agissant de l'organisation de leurs propres administrations publiques, ceux-ci peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 et l'accord-cadre, prévoir des conditions d'accès à la qualité de fonctionnaires statutaires ainsi que les conditions d'emploi de tels fonctionnaires (arrêts du 18 octobre 2012, *Valenza e.a.*, C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 57, et du 20 septembre 2018, *Motter*, C-466/17, EU:C:2018:758, point 43). Les États membres sont ainsi en droit de poser des conditions d'ancienneté pour accéder à certains emplois ou encore de restreindre l'accès à une promotion par la voie interne aux seuls fonctionnaires, dès lors que cela résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi en question et étrangères à la durée déterminée de la relation de travail (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, points 76 et 79).

44 Cependant, une condition abstraite et générale, selon laquelle une personne doit disposer du statut de fonctionnaire pour bénéficier d'une condition d'emploi telle que celle en cause au principal, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, ne correspond pas aux exigences rappelées aux points 40 et 41 du présent arrêt (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, point 80).

45 De même, la Cour a considéré que l'intérêt public qui s'attache, en soi, aux modalités d'accès à la fonction publique ne peut justifier une différence de traitement (voir, en ce sens, arrêt du 25 juillet 2018, *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, point 46).

46 Partant, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocate générale au point 51 de ses conclusions, l'exclusion des agents contractuels de droit public du bénéfice du complément de rémunération en cause au principal, résultant de l'article 11 du décret foral 68/2009, ne saurait être justifiée à moins que les caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires ne soient réellement déterminantes pour l'octroi de ce bénéfice. »

→ [CJUE, 20 juin 2019, aff. C-72/18](#)

“ En d'autres termes, le statut de fonctionnaire ne compte pas au nombre des « raisons objectives » permettant l'octroi d'une prime aux seuls agents statutaires (fonctionnaires) à l'exclusion des contractuels.

Partant de là, la jurisprudence européenne va à l'encontre de la jurisprudence continue du Conseil d'État qui considère que les fonctionnaires et les contractuels ne sont pas dans la même situation juridique dès lors que les fonctionnaires sont placés dans une situation légale et réglementaire.

« Il n'existe aucun principe général du droit imposant de faire bénéficier les agents non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires » → [CE, Avis, 30 janvier 1997, n°359964](#)

Le juge a notamment fait application de cette différence sur les questions de rémunération :

« Considérant, en premier lieu, que les agents contractuels et les fonctionnaires, eu égard notamment à leurs conditions de rémunération, ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public ; que, par suite, si l'administration pouvait, comme elle l'a d'ailleurs fait sur certains points, en particulier en ce qui concerne les conditions d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, la rémunération à laquelle les administrateurs stagiaires peuvent prétendre et leur reclassement indiciaire lors de leur titularisation, soumettre les uns et les autres à la même réglementation, elle n'était pas tenue de le faire ; que, dès lors, le requérant n'est pas fondé à soutenir que l'article 8 du décret du 29 mars 1996 méconnaîtrait le principe d'égalité en ce qu'il ne fait pas bénéficier les agents contractuels nommés en qualité d'élèves du centre national de la fonction publique territoriale pour y recevoir une formation initiale d'application d'un régime de rémunération identique à celui dont jouissent les fonctionnaires admis dans le même établissement ; que ces dispositions ne portent pas davantage atteinte au principe d'égal accès à la fonction publique ni au principe d'égalité devant les charges publiques ;

Dans ces conditions, cette jurisprudence pourrait avoir des conséquences importantes notamment sur les administrations qui ne font pas bénéficier, à missions comparables, leurs agents contractuels du même régime indemnitaire que leurs fonctionnaires et qui refusent l'octroi de primes réservées aux seuls fonctionnaires titulaires. » → [CE, 15 décembre 2004, n°261215](#)

Le Gouvernement, interrogé sur ce point a confirmé que la jurisprudence de la CJUE ne modifiait pas la position retenue dans le Code général de la fonction publique et ses textes d'application :

« La décision du 20 juin 2019 de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) concerne un élément de rémunération versée à la seule condition de l'ancienneté de service. Les contractuels doivent se voir appliquer les dispositions réglementaires relatives à la rémunération indemnitaire qui les mentionnent dans leur périmètre mais il est possible d'étendre à des contractuels, par voie d'avenant des éléments de rémunération applicables par le droit aux seuls fonctionnaires (ou de prévoir un élément de rémunération similaire) voire de créer des primes spécifiques. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sécurise les composantes de la rémunération des contractuels et assure la prise en compte de leurs mérites individuels et des résultats collectifs du service dans leur rémunération, permettant de développer la part indemnitaire de la rémunération des contractuels, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel. Dans le cadre de l'ouverture des contrats aux emplois de direction, l'agent contractuel est classé dans son emploi à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de ses expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié pour les emplois administratifs de direction et par le décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié pour les emplois techniques de direction. L'agent peut bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois. L'indemnité de fin de contrat, également prévue par la loi du 6 août 2019 précitée, a vocation à prévenir la précarité dans le recours au contrat à durée déterminée dans la fonction publique. Ces mesures permettent ainsi de concilier l'objectif de protection du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée, principe essentiel du droit de l'Union européenne rappelé par Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans sa décision du 20 juin 2019, la liberté contractuelle et les caractéristiques intrinsèques du droit de la fonction publique ainsi que de la marge d'appréciation qui doit être reconnue aux États membres aux fins de l'organisation de leurs administrations publiques. » → [Question écrite, Sénat, n°19868 du 31 mars 2022](#)

Toutefois, il semble que le Conseil d'État soit sensible à l'argumentaire de la Cour de justice de l'Union européenne dans sa décision Arostegui c/ Navarre du 20 juin 2019, et opère un rapprochement progressif de la situation des agents, contractuels et fonctionnaires, et crée les prémices d'un droit à la carrière pour les premiers.

« Il ressort des pièces du dossier que, au regard de la nature de leurs missions et des conditions d'exercice de leurs fonctions, les assistants d'éducation servant dans les écoles ou établissements relevant des programmes REP+ et REP sont exposés à des sujétions comparables à celles des personnels titulaires et contractuels bénéficiant de l'indemnité de sujétions en application des décrets du 28 août 2015 et du 29 août 2016 et qu'ils participent, de par leur mission d'assistance des équipes éducatives, à l'engagement professionnel collectif de ces équipes. Les circonstances, avancées par le ministre en défense, tenant à la particularité de leur statut, à leurs conditions de recrutement, effectué directement par l'établissement, et à la durée maximale de leur période d'engagement, qui reste, en l'état des dispositions applicables à la date de la présente décision, limitée à six années, ne sont pas de nature, eu égard à l'objet de l'indemnité instituée par le décret du 28 août 2015, à justifier de les exclure du bénéfice de l'indemnité en cause.

Par suite, en excluant les assistants d'éducation des catégories de personnels bénéficiant de cette indemnité de sujétions, le pouvoir réglementaire a créé une différence de traitement sans rapport avec l'objet du texte qui institue cette indemnité et a méconnu, ainsi, le principe d'égalité. Il en résulte que la Fédération Sud Education est fondée à demander l'annulation pour excès de pouvoir de la décision qu'elle attaque. »

→ [CE, 12 avril 2022, n°452547](#)

1-3. QUEL CONTRAT CHOISIR ?

1-3-1. LA TYPOLOGIE DES CONTRATS

Le CDG 45 met à votre disposition un tableau récapitulatif de l'ensemble des contrats susceptibles d'être conclus par une collectivité territoriale ou un établissement public

→ [cf. tableau récapitulatif des contrats](#)

Le choix du contrat oblige à s'interroger sur le besoin auquel le recrutement cherche à répondre. Le CDG 45 vous propose une arborescence de choix pour vous accompagner dans le choix du contrat adapté à votre situation.

1-3-2. LE LOGIGRAMME DE CHOIX DE CONTRAT

Le CDG 45 met à la disposition des employeurs un outil d'aide à la décision pour opérer le choix du contrat adapté à la situation et au besoin exprimé par les élus et les services.

→ [cf. Schéma de choix du contrat](#)

2. Les caractéristiques des contrats

2-1. LES CONTRATS SUR EMPLOIS TEMPORAIRES

2-1-1. L'ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Nature de l'emploi	Emploi non permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Pas de définition juridique des motifs de recours à ce contrat. 3 éléments caractérisent ce motif. Il s'agit : • D'un besoin imprévu ne relevant pas de l'activité habituelle des agents en poste dans la collectivité ou l'établissement ou d'une augmentation temporaire de l'activité habituelle des agents (un pic ou une surcharge d'activité) que les agents en poste ne sont pas en mesure d'absorber. • D'un besoin nécessitant un ou des recrutement(s) pour une durée strictement limitée • D'un besoin nécessitant l'exécution d'une ou plusieurs tâches précisément définie(s)
Durée	• Contrat d'1 an (renouvellement compris) au maximum pendant une même période de 18 mois consécutifs, • Pas de durée minimale du contrat, • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale d'1 an et de la période de 18 mois consécutifs.
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ¹
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Non, sauf si la durée initiale est égale à 1 an → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Non → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ L'absence de délibération ou une simple délibération de principe autorisant l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter des contractuels en contrat d'accroissement temporaire d'activité n'est pas légal. Conformément à l'article L.313-1 du CGFP, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant chaque emploi non permanent.

Ex : « *Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, "les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement" ; que l'article 136 de cette même loi rend ces dispositions applicables aux agents non titulaires ; qu'il est constant qu'aucune délibération du conseil municipal de Lisieux n'a procédé à la création des emplois qui ont été pourvus par les contrats passés en 1989 et 1990 entre la ville de Lisieux et MM. Hervé Y..., Jean-Jacques X..., Jacky C..., Mme Isabelle Z... et Mlle Sylvie B... ; que par suite, M. A... est fondé à demander l'annulation des contrats attaqués ;* » → [CE, Sect., 30 octobre 1998, n°149662](#)

Le recrutement d'un agent contractuel prend la forme d'un contrat écrit. Le contrat conclu au motif d'un accroissement temporaire d'activité doit inclure :

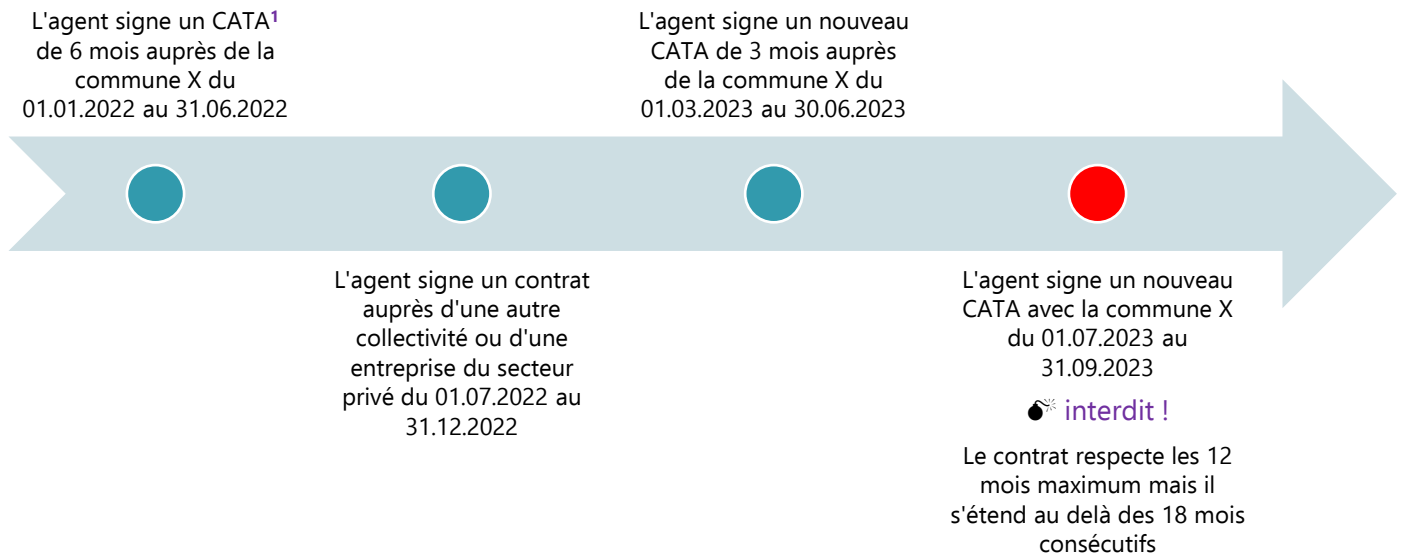
- La mention de l'article L.332-23 1° du CGFP
- La définition précise de l'accroissement temporaire d'activité justifiant le recrutement sur ce fondement
- La date de début et la date à laquelle s'achève le contrat.
- Les conditions d'emploi
- Les conditions de rémunération,
- Les droits et obligations.

→ [Article L.332-23 1° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3, I, 1° de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) + [Article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat d'accroissement temporaire d'activité](#)

Ce contrat peut être conclu pour une **durée maximale de 12 mois**, renouvellement éventuel compris, pendant une même période de 18 mois consécutifs.

Exemple :



¹ Légende : CATA : contrat d'accroissement temporaire d'activité

2-1-2. L'ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois temporaires pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité.

Nature de l'emploi	Emploi non permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Pas de définition juridique des motifs de recours à ce contrat. Le CDG 45 propose de recourir à la définition du Code du travail (article L.1242-2 3°) : • Besoins non permanents • Besoins qui se répètent chaque année, à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, dans les domaines par exemple du tourisme, de l'animation (ex : ALSH).¹ • Besoins dont la variation saisonnière ne dépend pas de l'employeur. L'employeur ne doit pas disposer de la possibilité de faire exister l'activité à l'année et de rendre ainsi l'emploi permanent.
Durée	• Contrat de 6 mois (renouvellement compris) au maximum pendant une même période de 12 mois consécutifs, • Pas de durée minimale du contrat, • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 6 mois et de la période de 12 mois consécutifs.
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ²
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Non → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Non → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Non → Article L.554-3 du CGFP



¹ **A NOTER :** Le recrutement d'un agent contractuel pour la période scolaire (de septembre de l'année N à juin de l'année N+1) pour assurer l'ensemble des ALSH des vacances scolaires et/ou le périscolaire n'est pas assimilé à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité → [QE n°9052 du 8 octobre 2013](#)

² L'absence de délibération ou une simple délibération de principe autorisant l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter des contractuels en contrat d'accroissement temporaire d'activité n'est pas légal. Conformément à l'article L.313-1 du CGFP (anciennement article 34 de la loi n°84-53 du 26.01.1984), l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant chaque emploi non permanent.

Ex : « Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, "les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement" ; que l'article 136 de cette même loi rend ces dispositions applicables aux agents non titulaires ; qu'il est constant qu'aucune délibération du conseil municipal de Lisieux n'a procédé à la création des emplois qui ont été pourvus par les contrats passés en 1989 et 1990 entre la ville de Lisieux et MM. Hervé Y..., Jean-Jacques X..., Jacky C..., Mme Isabelle Z... et Mlle Sylvie B... ; que par suite, M. A... est fondé à demander l'annulation des contrats attaqués ; » → [CE, Sect., 30 octobre 1998, n°149662](#)

Le recrutement d'un agent contractuel prend la forme d'un contrat écrit. Le contrat conclu au motif d'un accroissement saisonnier d'activité doit inclure :

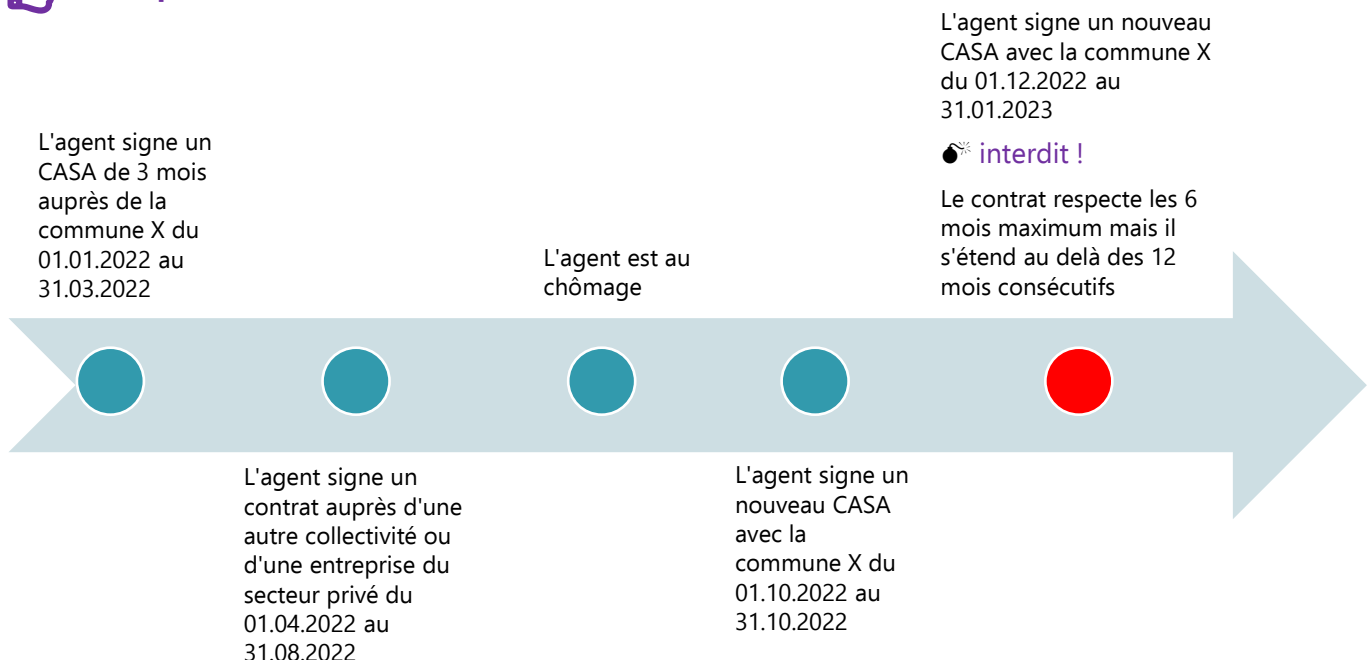
- La mention de l'article L.332-23 2° du CGFP
- La définition précise de l'accroissement saisonnier d'activité justifiant le recrutement sur ce fondement
- La date de début et la date à laquelle s'achève le contrat.
- Les conditions d'emploi
- Les conditions de rémunération,
- Les droits et obligations.

→ [Article L.332-23 2° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3, I, 2° de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) + [Article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat d'accroissement saisonnier d'activité](#)

Ce contrat peut être conclu pour une durée maximale de 6 mois, renouvellement éventuel compris, pendant une même période de 12 mois consécutifs.

Exemple :



¹ Légende : CASA : contrat d'accroissement saisonnier d'activité

2-1-3. LE CONTRAT DE PROJET

Créé par [l'article 17 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019](#), dite loi TFP, le contrat de projet peut être utilisé depuis le 29 février 2020.

Nature de l'emploi	Emploi non permanent → Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels
Motifs	« Mener à bien un projet ou une opération identifiés » → Article L.332-24 du CGFP Le CGFP ne donne aucune autre indication. Chaque collectivité territoriale et établissement peut donc recruter un agent en contrat de projet pour élaborer et piloter n'importe quel projet lié à l'exercice des compétences qui lui sont dévolues par la loi et, en plus, pour les établissements par ses statuts. Pour les communes, la clause de compétence générale mentionnée à l'article L.2121-29 du CGCT offre l'opportunité de mener des projets sur tout sujet d'intérêt local dans lequel elle n'entrerait pas en concurrence et/ou viendrait suppléer l'absence du secteur privé. L'intérêt de ce contrat est d'attirer un agent disposant d'une expertise et/ou d'une expérience dans une activité, une mission spécifique sur laquelle une formation généraliste d'un agent public ne sera pas suffisante OU de répondre à un « appel à projet » dont le pilotage est forcément limité dans le temps.
Durée	• Contrat de 6 ans. Cette durée maximale n'est ni négociable ni modifiable. • La durée minimale du contrat est de 1 an. → Article L.332-25 du CGFP • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée minimale de 1 an et maximale de 6 ans. Le contrat initial peut ainsi prévoir une durée inférieure à 6 ans (sans être inférieur à 1 an) et être renouvelé autant que fois que les parties le jugeront nécessaire dans la limite de 6 ans. → Article L.332-25 du CGFP • La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants : • Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ; • Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat. L'agent est informé de la fin anticipée de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature : • Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ; • Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans → Article L.332-26 du CGFP → Article 38-1 III du décret n°88-145 du 15 février 1988 → Article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ¹
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui car la durée initiale est égale à 1 an → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Non → Article L.554-3 du CGFP ; à l'inverse, l'agent en contrat de projet bénéficie en cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du présent décret d'une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat. → Article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988

¹ L'absence de délibération n'est pas légale. Conformément à l'article L.313-1 du CGFP (anciennement article 34 de la loi n°84-53 du 26.01.1984), l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant chaque emploi non permanent.

Clairement et nécessairement identifié en amont, le contenu du projet ou de l'opération conditionne l'échéance du contrat. C'est un point fondamental pour l'utilisation du contrat de projet mais aussi pour la rédaction du contrat.

A titre d'exemple, des contrats de projet sont conclus pour :

- Conseiller numérique France services
- Chef de projet système d'information dédié à l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) → Métropole de Lyon
- Chargé de projet « Territoire zéro chômeur » → Commune de Trappes
- Chargé de pilotage prime et achats vélo et animations vélo ZFE → Grenoble-Alpes Métropole
- Chef de projet développement -rebond industriel à Vesoul → Région Bourgogne Franche-Comté
- Chargé de mission qualité Maison de l'autonomie (comprenant la MDPH) → Département de la Manche
- Sage-femme → Département d'Indre et Loire
- Instructeur FEDER → Région Bretagne
- Chef de projet contrat de relance et de transition écologique → Communauté de communes de petite terre
- Chef de projet "Centenaire de la station classée de tourisme" → Commune de Palavas les flots
- Chargé de mission PLUI → Etablissement public territorial Grand Paris Grand Est
- Chargé de mission politique de la ville → Communauté d'agglomération de la porte du Hainaut
- animateur socio-culturel → Commune de Gap
- Gestionnaire Leader → Syndicat mixte parc naturel régional baronnies provençales
- Chargé de projet tarification incitative → Communauté de communes Roumois Seine
- Technicien milieux aquatiques → EPTB Eaux et Vilaine
- Chargé de mission communication et sensibilisation → Syndicat mixte établissement public de gestion et d'aménagement de la baie de Douarnenez
- Travailleur social dans un SIAD → CCAS du Tampon
- Conseiller technique rénovation énergétique des bâtiments publics → Syndicat départemental d'énergies de la Dordogne
- Infirmier → EHPAD l'Ermitage, Commune de Moutiers-les-Mauxfaits

Source : site « emploi territorial », 1^{er} semestre 2023

Exemple :

L'agent signe un CDP
de 3 ans auprès de la
commune X du
01.01.2022 au
31.12.2024

L'employeur décide de
renouveler le contrat pour
1 an du 01.01.2027 au
31.12.2027

L'employeur décide
de renouveler le
contrat pour 2 ans du
01.01.2025 au
31.12.2026

L'employeur décide de renouveler
le CDP pour 1 an du 01.01.2028 au
31.12.2028

☞ **interdit !**

Le contrat ne respecte pas la limite
des 6 ans

→ [Articles L.332-24 et L.332-25 du Code général de la fonction publique territoriale](#) (Anciens articles 3 II al. 4 et 3 al. 5 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984) + [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat de projet](#)

“ Un fonctionnaire peut conclure un contrat de projet !

« Le Conseil d'État, saisi d'une demande d'avis sur le projet de décret n°2020-172 du 27 février 2020 écarte une disposition visant à insérer à l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, un 23° prévoyant le cas de détachement pour exercer un contrat de projet et ce pour 2 raisons :

- en premier lieu, il relève que le contrat à durée déterminée prévu au II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dénommé contrat de projet, qui a pour objet de mener à bien un projet ou une opération identifiée et pour échéance la réalisation du projet ou de l'opération, implique nécessairement que l'emploi occupé est un emploi non permanent ;
- en second lieu, il considère que les dispositions des 1°, 2° et 4° de l'article 2 du décret du 13 janvier 1986 qui prévoient respectivement, le « détachement auprès d'une administration de l'État », le « détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public » et le « détachement auprès d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière » ne distinguent pas les cas de détachement selon que l'emploi occupé est un emploi permanent ou un emploi non permanent.

En conséquence, il estime que les dispositions actuellement en vigueur de l'article 2 du décret du 13 janvier 1986 [idem pour le décret n°86-68 du 13.01.1986] ne font pas au obstacle au détachement d'un fonctionnaire territorial dans le cadre d'un contrat de projet, au sein d'une administration de l'État, d'une autre collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 et qu'il n'y a, dès lors, pas lieu d'ajouter à cet article une disposition spécifique relative au détachement par un contrat de projet. »

→ [Avis du Conseil d'Etat n°399410 du 4 février 2020](#)

2-2. LES CONTRATS SUR EMPLOIS PERMANENTS POUR DES BESOINS TEMPORAIRES

2-2-1. LE REMPLACEMENT D'UN AGENT INDISPONIBLE

Un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi permanent en remplacement temporaire d'un agent public (titulaire ou contractuel). Le contrat de remplacement est par conséquent indifférent quant à la nature du statut de l'agent remplacé.

Nature de l'emploi	Emploi permanent → Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels
Motifs	2 conditions doivent être remplies : - Remplacement d'un agent occupant un emploi permanent. Cet agent peut être un fonctionnaire titulaire ou un contractuel de droit public (un contractuel peut remplacer un contractuel !) - Remplacement d'un agent indisponible (agent qui ne peut plus occuper physiquement son poste) pour les motifs évoqués ci-dessous ¹
Durée	- Le contrat est obligatoirement un CDD conclu dans la limite de l'absence de l'agent occupant l'emploi. Si la durée de l'absence n'est pas connue (ex : agent qui renouvelle des arrêts de congé de maladie ordinaire), le CDG 45 préconise d'indiquer que le contrat perdure jusqu'à la reprise de l'agent ou si le poste devient vacant le recrutement d'un nouvel agent sur l'emploi. - Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement → Article L.332-13 du CGFP = Le CDG 45 préconise que ce tuilage n'excède pas une durée raisonnable de 2 mois - Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée d'absence de l'agent absent. - Le contrat est résilié de plein droit lorsque le motif du remplacement a disparu (ex : résiliation du contrat à la date à laquelle l'agent absent reprend son emploi après son congé de maladie ordinaire).²
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ³
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui si la durée de remplacement est, dès la conclusion du premier contrat de remplacement sur l'emploi, égale à 1 an → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

➤ **¹ Les cas de remplacement d'agent(s) indisponible(s)** sont les suivants :

- Temps partiel
- Détachement de courte durée (6mois)
- Disponibilité (d'office, de droit pour raisons familiales)
- Détachement pour stage ou scolarité et cycle de préparation à un concours
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Congé annuel (CA)
- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue – grave maladie
- Congé de longue durée (CLD)
- Temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)
- Congé maternité ou adoption
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation FSSCT ou CST
- Congé de formation animateur ou cadre pour la jeunesse
- Congé de représentation (association, mutuelle, conseil citoyen)
- Congé infirmes de guerre
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale
- Congé parental
- Autre congé régulièrement octroyé (contractuel)
- Accomplissement du service national et participation aux réserves opérationnelles
- Congé de proche aidant



Le contrat de remplacement n'est pas applicable en cas de suspension d'un agent !

³ L'absence de délibération n'est pas légale. Cependant, dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement ne doit pas prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel l'agent exerce son remplacement puisque l'emploi existe déjà et est occupé par l'agent indisponible. La délibération se contente d'autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un remplaçant sous contrat.

➤ **La fin du contrat**

Il peut être mis fin au remplacement dès l'instant où disparaît le motif sur lequel il était fondé, par exemple dès la date de fin du congé de maladie. Dans ce cas de figure, la décision constatant la fin du remplacement ne constitue pas un licenciement → [CAA de Paris, le 23 novembre 2000, n°98PA04505](#).

Le contrat de remplacement prend fin lorsque l'agent (titulaire ou contractuel) reprend son poste et ce même si le poste a été réaménagé → [CE, 27 avril 1994, n°106989](#)

En revanche, la décision de mettre fin au contrat doit être regardé comme un licenciement si elle intervient de manière anticipée → [CAA de Bordeaux, le 19 décembre 2006, n°04BX00707](#).

➤ **Le temps de travail**

Ce contrat de remplacement comporte certaines spécificités :

- Lorsqu'il s'agit de remplacer temporairement un agent autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, par définition, l'agent contractuel ne sera pas recruté sur la même quotité de temps de travail que l'agent en question. Ainsi à titre d'illustration, une réponse ministérielle de 1999 conforte le recrutement d'un agent pour assurer le remplacement de deux agents à temps partiel → [QE n°15801, JO AN du 25 janvier 1999](#)
- S'agissant du remplacement d'un agent malade par exemple, la logique voudrait, dans la mesure où le recrutement est « lié » à l'emploi de l'agent indisponible (même QE), que la quotité de temps de travail soit identique. Mais ni les textes, ni la jurisprudence n'affirme une telle obligation, ce qui laisserait la porte ouverte à un recrutement sur une durée hebdomadaire inférieure le cas échéant, mais jamais supérieure.

➤ **La rémunération**

Le Conseil d'État a précisé qu'« Il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés. » → [CE, Avis, 28 juillet 1995, n°168605](#)

Dans ces conditions, la rémunération versée à l'agent contractuel pourra donc être supérieure ou inférieure à celle de l'agent remplacé.

A titre d'exemple, la rémunération perçue par l'agent était inférieure en raison de l'impossibilité de percevoir une indemnité réservée aux fonctionnaires au sein de la collectivité. → [CAA de Lyon, 16 novembre 2010, n°09LY01955](#)

De manière générale, lorsqu'il est saisi, le juge vérifie l'absence d'une erreur manifeste d'appréciation, en référence à la rémunération des fonctionnaires placés dans une situation identique ou similaire (principe de parité). Dans la pratique, afin d'éviter le risque d'une annulation contentieuse, il est donc préconisé, au moment du recrutement, de déterminer la rémunération en s'appuyant notamment sur les missions confiées, les échelons du grade de référence de l'emploi, et l'ancienneté correspondant à ces échelons

→ [Article L. 332-13 du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

➤ Le renouvellement du contrat

“ Pas d'abus dans la conclusion de contrats de remplacement !

Si l'employeur conclut avec un même agent plusieurs contrats sur une durée de plusieurs années pour pallier au remplacement d'un ou de plusieurs agents indisponibles pour les motifs énoncés ci-dessus, le juge administratif pourra considérer que le recours à cette forme de contrat est abusif en raison du nombre de renouvellements et de la durée totale d'engagement de l'agent

Cela s'appuie sur la directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 et sur une jurisprudence du Conseil d'Etat qui rappelle que :

4. Considérant que ces dispositions (de la directive précitée) , telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, imposent aux Etats membres d'introduire de façon effective et contraignante dans leur ordre juridique interne, s'il ne le prévoit pas déjà, l'une au moins des mesures énoncées aux a) à c) du paragraphe 1 de la clause 5, afin d'éviter qu'un employeur ne recoure de façon abusive au renouvellement de contrats à durée déterminée ; que lorsque l'Etat membre décide de prévenir les renouvellements abusifs en recourant uniquement aux raisons objectives prévues au a), ces raisons doivent tenir à des circonstances précises et concrètes de nature à justifier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs ;

5. Considérant qu'il ressort également de l'interprétation de la directive retenue par la Cour de justice de l'Union européenne que le renouvellement de contrats à durée déterminée afin de pourvoir au remplacement temporaire d'agents indisponibles répond, en principe, à une raison objective au sens de la clause citée ci-dessus, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée ; que, toutefois, si l'existence d'une telle raison objective exclut en principe que le renouvellement des contrats à durée déterminée soit regardé comme abusif, c'est sous réserve qu'un examen global des circonstances dans lesquelles les contrats ont été renouvelés ne révèle pas, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent, au type d'organisme qui l'emploie, ainsi qu'au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, un abus ;

7. Considérant, toutefois, qu'il résulte de ce qui a été dit au point 5 ci-dessus qu'il incombe au juge, pour apprécier si le recours, en application des dispositions mentionnées au point 2, à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause ; qu'à cet égard, il ressort des pièces du dossier soumis à la cour administrative d'appel de Lyon que Mme A... a exercé des fonctions d'agent d'entretien au sein de l'institut médico-éducatif Saint-Georges du Baulche entre le 5 novembre 2001 et le 4 février 2009 ; que si ces fonctions ont été exercées en remplacement d'agents indisponibles ou autorisés à travailler à temps partiel, elles ont donné lieu à vingt-huit contrats et avenants successifs ; qu'en jugeant que l'institut médico-éducatif n'avait pas, dans ces conditions, recouru abusivement à une succession de contrats à durée déterminée.

28 contrats de remplacement en 8 ans, même fondés sur les bons motifs, constitue donc un abus !

→ [CE, 20 mars 2015, n°371664](#)

Le Conseil a prolongé cet arrêt de principe par un second arrêt qui précise 2 points :

- L'agent contractuel a droit à une indemnisation du préjudice lié à la conclusion abusive de contrats de remplacements. Cette indemnité est double : une indemnité pour préjudices subis par l'agent lors de l'interruption de la relation de travail, fixée sur la base de l'indemnité de licenciement + une indemnité pour préjudice moral.
- L'agent ne peut pas obtenir la conversion des CDD en CDI

Le juge considère que même si le contrat est conclu selon les règles et que les fonctions confiées à l'agent sont conformes aux mentions figurant au contrat, la réalité de l'abus pourra être établie en prenant en compte la durée d'engagement et le nombre de renouvellements. → [CE, 20 mars 2017, n°392792](#)

Le souci de cette jurisprudence est qu'elle laisse au juge administratif le soin d'apprécier la réalité de l'abus au cas par cas, en tenant compte des circonstances, ce qui génère parfois des différences d'approche :

Ex : [CE, 16 mai 2018, n°396107](#) → validation de l'abus (56 contrats en presque 12 ans)

Ex : [CAA de Marseille, 18 juin 2019, n°17MA04644](#) → validation de l'abus (59 contrats en 8 ans)

Ex : [CAA de Bordeaux, 13 avril 2015, n°13BX02036](#) → pas de validation de l'abus (48 contrats en 4 ans)

→ [cf. modèle de contrat de remplacement d'un agent indisponible](#)

2-2-2. LA VACANCE TEMPORAIRE D'EMPLOI

Ainsi que le prévoit [l'article L. 332-14 du Code général de la fonction publique](#) : « [...] pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Faire face à une vacance temporaire d'emploi ¹ dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial et sous 3 conditions : • Si l'exigence de continuité du service le justifie ; • Si une procédure de recrutement d'un agent fonctionnaire est enclenchée. Il faut donc que la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi ait été effectuée auprès du Centre de gestion ; • Si la recherche de candidats statutaire s'avère infructueuse.
Durée	• Contrat de 1 an • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation d'1 an supplémentaire lorsque la procédure de recrutement reste infructueuse durant la première année. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 1 an ou de 2 ans si le contrat est prolongé à l'issue de la première année
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ²
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui. La DVE correspond à la vacance de l'emploi permanent pour lequel une procédure de recrutement a été lancée et a donné lieu à un recrutement infructueux de fonctionnaire → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT

**Octroi de l'indemnité
de fin de contrat
« prime de précarité »**

 Oui → [Article L.554-3 du CGFP](#)

¹ Les motifs de vacance d'emploi sont nombreux



Rappel : Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent vacant n'est possible qu'à la condition qu'un candidat titulaire n'a pu être recruté. Si un fonctionnaire remplissait les conditions demandées pour être recruté, le recrutement d'un contractuel serait alors considéré comme illégal.

→ [CAA de Paris, 22 mars 2022, n°20PA02259](#)

² L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat dans l'hypothèse où le recrutement d'un fonctionnaire est infructueux.

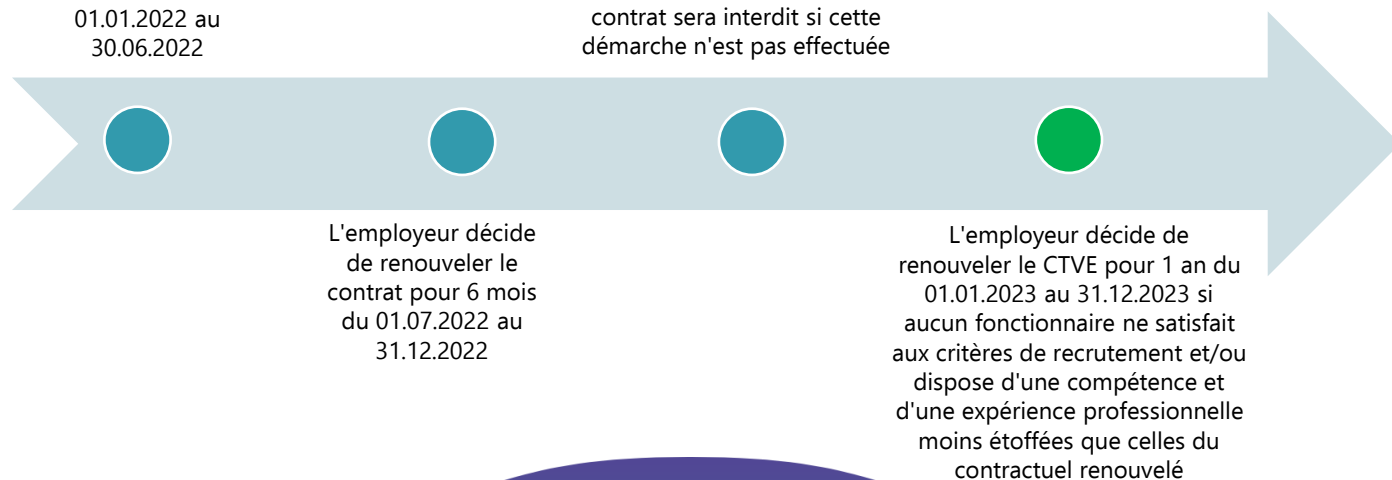
Motifs de vacances définitives d'emploi	Motifs de vacances temporaires d'emploi
Mutation externe	Disponibilité pour convenances personnelles (pas de durée minimale)
Changement d'affectation	Disponibilité d'office pour raisons de santé
Retraite	Disponibilité pour raisons familiales (> 6 mois)
Licenciement	Détachement de longue durée (> 6 mois)
Révocation	
Démission	
Abandon de poste	
Rupture conventionnelle	
Décès	
Fin de détachement sur emploi fonctionnel	
Perte des conditions de recrutement (nationalité française, droits civiques) + interdiction d'exercice d'un emploi public	


Exemple :

L'agent signe un
CVTE de 6 mois
auprès de la
commune X du
01.01.2022 au
30.06.2022

L'employeur doit procéder à
une DVE avant le 01.11.2022
(délai de publicité de 1 mois
+ déroulé d'1 mois pour la
procédure de recrutement)

🕒 Le renouvellement du
contrat sera interdit si cette
démarche n'est pas effectuée



Si le recrutement d'un agent contractuel est conclu pour une durée supérieure à 2 ans ou perdure au-delà de cette durée sur le même motif, le contrat sera considéré comme illégal et éventuellement requalifié en CDI par le juge administratif → [CAA de Versailles, 7 novembre 2019, n°17VE00978](#)

→ [Article L.332-14 du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-2 de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour une vacance temporaire d'un emploi](#)

2-3. LES CONTRATS SUR EMPLOIS PERMANENTS POUR DES BESOINS PERMANENTS

2-3-1. EN RAISON DE L'ABSENCE DE CADRES D'EMPLOIS DE REFERENCE

Un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi permanent de catégorie A, B et C en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Exercer des fonctions spécifiques ne s'intégrant dans aucune mission figurant dans le statut particulier de l'un des 53 cadres d'emplois existants de la fonction publique territoriale → cf. fiche relative aux cadres d'emplois
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ¹
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui sauf si la durée initiale est strictement inférieure à 1 an → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat dans l'hypothèse où l'emploi comporte des spécificités susceptibles de ne pas correspondre aux missions d'un cadre d'emploi ne pas permettre le recrutement d'un fonctionnaire

Cependant, le développement des cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale tend à réduire le champ d'application de cette hypothèse. A ce jour, il existe 53 cadres d'emplois répartis en 10 filières. Il faut également prendre en compte la mise en place de spécialités à l'intérieur de chaque cadre d'emplois et l'accroissement du nombre d'épreuves aux choix dans les concours. En conséquence, il reste très peu de fonctions insusceptibles de se rattacher à un cadre d'emplois et le recours à cette hypothèse de recrutement a donc tendance à tomber en désuétude. Ce contrat sera restreint à quelques rares hypothèses.

L'employeur public ne peut toutefois pas présumer d'une telle absence. L'employeur, comme le juge administratif, doit effectivement rechercher s'il n'existe aucun cadre d'emplois correspondant. → [CE, 13 février 2013, n°359636](#)

A titre d'illustration, la jurisprudence a validé le recours à ce motif de recrutement pour :

- Un emploi de collaborateurs de groupe d'élu impliquant une participation des agents à l'exécution même de l'activité du groupe politique auquel ils sont affectés → [Conseil d'État, 06 novembre 2013, n°366309](#)
- Un emploi de responsable de la sécurité et de la prévention d'une commune ayant pour objet la coordination de l'ensemble des services engagés dans la mise en œuvre de la politique municipale de sécurité notamment le service de la police municipale, le service d'hygiène et de santé et les services d'administration générale chargés de l'accessibilité et de la protection incendie → [CAA de Marseille, 1er juin 2010, n°08MA01753](#)

Une hypothèse qui reste isolée sauf cas des métiers émergents en raison des préoccupations nouvelles et des nouveaux besoins (Exemples : numérique, environnement).

→ [Etude Emploi-effectif : Panorama statistique des métiers territoriaux \(2017-2019\) de juin 2021, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale](#)

La notion de métiers émergents reste tout de même à manipuler avec précaution. En effet, un bon nombre d'emplois nouvellement créés peuvent se rattacher aux cadres d'emplois préexistant.

De même, le juge administratif reste très vigilant sur les motifs pouvant justifier un recrutement sur ce fondement. Il n'hésite d'ailleurs pas à annuler un recrutement pour motif d'absence de cadre d'emplois, dès lors qu'il peut raisonnablement se rattacher à un cadre d'emplois existant.

Exemples : le juge a annulé des délibérations portant recrutement d'un agent contractuel pour absence de cadre d'emplois à des postes :

- De technicien supérieur (spécialité informatique) → [CAA de Bordeaux, 10 juillet 2007, n°04BX01765](#)
- De responsable de la production dans une direction informatique et géomatique
→ [CAA de Bordeaux, 13 mars 2007, n°04BX02112](#)
- De chef de service environnement dans un conseil général
→ [CAA de Marseille, 11 décembre 2001, n° 98MA00718](#)
- De chargé de mission à l'environnement → *idem*
- De sociologue avec des fonctions de consultant interne. Au regard des missions de l'agent, l'emploi pouvait être rattaché au cadre d'emplois des ingénieurs → [CAA de Bordeaux, 12 février 2008, n° 05BX02050](#)

L'absence de candidature de fonctionnaire sur l'emploi en question est sans incidence sur la qualification du possible ou impossible rattachement à un cadre d'emplois. Seul compte le contenu réel de l'emploi par rapport aux cadres d'emplois existants.

→ [Article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 1° de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour absence de cadres d'emplois](#)

2-3-2. EN RAISON DES BESOINS DU SERVICE OU DE LA NATURE DES FONCTIONS

Autrefois réservé aux recrutements pour occuper un emploi de catégorie A, ce type de contrat est depuis l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de Transformation de la fonction publique (TFP), accessible aux emplois de catégorie B et C.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire - 2 conditions : • Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient. Ces 2 éléments ne sont pas cumulatifs.¹ • Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.²
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ³
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-215° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

³ L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat dans l'hypothèse où les besoins du service ou la nature des fonctions justifient le recrutement d'un contractuel sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

¹ 2-3-2-1. Les notions de nature des fonctions et besoins du service

➤ Sur la notion de nature des fonctions

Elle renvoie à l'ancienne possibilité de recruter des agents contractuels pour occuper des « *emplois nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées* » selon la formulation de la loi du 26 janvier 1984, abrogée, avant sa modification par la loi du 13 juillet 1987. C'est pourquoi la jurisprudence rendue sous l'empire de la législation antérieure peut être invoquée.

De même la circulaire ministérielle relative au protocole d'accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels, tenant compte de la position du juge administratif sur de tels cas de recrutement, précise qu'il « *est proposé de clarifier la notion de « nature des fonctions » en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge* ».

→ [Circulaire n° MPPF 1128291C du 21 novembre 2011](#)

Ce motif de recrutement fondé sur la nature des fonctions tend aujourd'hui à disparaître dès lors que les statuts particuliers des différents cadres d'emplois couvrent l'essentiel des secteurs d'intervention et des métiers des collectivités territoriales et leurs établissements. Le CDG 45 recommande de ne plus utiliser ce motif pour le recrutement d'un contractuel.

Ce déclin se justifie aussi par la position du juge administratif qui retient que *« la seule nature des fonctions en question ne justifie pas le recrutement d'un agent contractuel ; que le conseil général de Lot-et-Garonne qui fait lui-même état de la réception de plusieurs candidatures suite au départ du précédent titulaire du poste, ne justifie pas que l'embauche de M. Y..., titulaire d'une maîtrise en droit et d'une expérience de deux ans dans un poste analogue, apportait au département un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'il avait reçues dont il n'établit pas qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenue »*

→ [CAA de Bordeaux, 14 mai 2011, n°97BX02275](#)

► Sur la notion des besoins du service

Cette notion a été définie par le Conseil d'Etat : l'autorité territoriale doit lancer un recrutement pour assurer la continuité du service public et de ce fait doit apporter la preuve qu'elle a recherché de bonne foi et dans un délai raisonnable un fonctionnaire et qu'à défaut de candidat ou de candidat satisfaisant elle n'a eu d'autre choix que de recruter un agent contractuel.

Considérant, d'autre part, [...] que le recrutement [...] qui avait été précédé d'un appel de candidature infructueux en vue du recrutement pour assurer les fonctions dont il s'agit, d'un agent titulaire appartenant au cadre d'emploi des attachés territoriaux, était justifié par les besoins de l'administration communale ; »

→ [CE, 29 décembre 1995, n°118654](#)

A titre d'illustration, ont été jugés légaux, sur la base des besoins du service et après le constat du recrutement infructueux d'un fonctionnaire, les recrutements suivants :

- Le recrutement d'un agent contractuel sur un poste de responsable du budget
→ [CE, 29 décembre 1995, n°118654](#)
- Le recrutement d'un agent contractuel doté d'une expérience professionnelle adaptée et qui ne pouvait se présenter au concours d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs, pour occuper le poste de responsable des travaux de voirie chargé, en particulier, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie globale d'entretien → [CAA de Paris, 19 novembre 1996, n°95PA03853](#)
- Le recrutement d'un agent contractuel sur un poste de médecin de prévention
→ [CAA de Nantes, 1^{er} juin 2007, n°06NT01238](#)

Cependant, le juge vérifie systématiquement la plus-value apportée par la candidature de l'agent contractuel retenu

« Considérant d'une part, qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 que le recrutement d'agents contractuels du niveau de la catégorie A doit être justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service mais n'est pas subordonné à l'absence d'un corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; que, par suite, la circonstance que les fonctions de responsable du service comptable et financier de l'O.P.H.L.M. du Cher pouvaient être assurées par un membre du cadre d'emplois des attachés territoriaux et qu'une attachée territoriale se soit portée candidate à ces fonctions n'est pas, à elle seule, de nature à faire regarder les délibérations susmentionnées du conseil d'administration de l'office comme méconnaissant l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

Considérant d'autre part, qu'il résulte des pièces du dossier que si l'attachée titulaire qui avait fait acte de candidature avait auparavant exercé des fonctions d'encadrement dans un office d'H.L.M., elle ne possédait pas, contrairement à M. Y..., de compétences particulières en matière d'ingénierie économique, le préfet du Cher ayant d'ailleurs reconnu qu'elle n'aurait pu occuper les fonctions en cause sans qu'une formation professionnelle complémentaire lui soit assurée ; que, par suite, le recrutement de M. Y..., dont il n'est pas contesté qu'il possède les compétences et l'expérience nécessaires en ingénierie économique, était justifié par les besoins de l'office en ce domaine ; » → [CAA de Nantes, 7 décembre 2001, n°00NT01785 et 00NT01784](#)

Il faut que l'engagement de l'agent contractuel présente un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires, dont aucune n'aurait pu être retenue.

« Considérant que la REGION DE FRANCHE COMTE qui fait elle-même état de la réception de plusieurs candidatures, tant par la voie du recrutement interne qu'externe, suite au départ du précédent titulaire du poste, ne justifie pas que l'embauche de Mme X, titulaire d'un DESS économie industrielle et décentralisation, et d'une expérience au sein de la direction des affaires économiques, apportait à la région un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'elle avait reçues, dont elle n'établit pas qu'aucune

d'entre elles n'aurait pu être retenue ; qu'il suit de là que la REGION DE FRANCHE-COMTE et Mme X ne sont pas fondées à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Besançon a annulé le contrat par lequel la REGION DE FRANCHE COMTE a recruté Mme X en qualité de chargée d'études ; »

→ [CAA de Nancy, 13 janvier 2005, n° 01NC00800](#)

2-3-2-2. Le recrutement infructueux d'un fonctionnaire

L'impossibilité de recruter un fonctionnaire ne signifie pas l'inexistence d'un cadre d'emploi susceptible d'assurer les missions prévues par la délibération. Pour le juge ce n'est pas un motif d'illégalité.

« Considérant d'une part [...] que le recrutement de contractuels [...] n'est pas subordonné à l'absence d'un corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; » → [CE, 29 décembre 1995, n°118654](#)

« Considérant, en second lieu, qu'il résulte des dispositions statutaires précitées que le recrutement d'agents contractuels du niveau de la catégorie A doit être justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service mais n'est pas subordonné à l'absence d'un corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ; que, par suite, la circonstance que les fonctions confiées à M. Le Bas auraient pu être assurées par un fonctionnaire ne saurait, à elle seule, faire regarder comme ayant été méconnues les dispositions de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 » → [CAA de Versailles, 24 mai 2007, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, n° 05VE00810](#).

Le juge administratif relève également que les missions confiées à un agent contractuel peuvent relever des missions habituelles de la collectivité ou de l'établissement et des missions prévues par un cadre d'emplois existant.

« Considérant, d'une part, qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 que le recrutement de contractuels du niveau de la catégorie A doit être justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service mais n'est pas subordonné à l'absence d'un corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; que, par suite, la double circonstance que les fonctions de responsable du service administratif et financier des services techniques confiées à Mlle X... et celles de responsable administratif du centre de santé communal confiées à M. Y... par les décisions attaquées du 26 octobre 1988, pouvaient être assurées par des fonctionnaires du cadre d'emplois des attachés territoriaux et qu'elles relevaient des tâches habituelles incombant à une administration communale, ne saurait, à elle seule, faire regarder comme ayant été méconnues les dispositions de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ;

Considérant, d'autre part, qu'il est constant que le recrutement de Mlle X... et celui de M. Y... qui avaient été précédés d'un appel de candidatures infructueux en vue du recrutement pour assurer les fonctions dont s'agit, d'agents titulaires appartenant au cadre d'emplois des attachés territoriaux, étaient justifiés par les besoins de l'administration communale ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient le PREFET DU VAL D'OISE, les contrats litigieux ont pu légalement être conclus sur le fondement des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ; » → [CE, 29 décembre 1997, n°118515](#)

L'employeur doit être en mesure d'établir qu'une procédure préalable a bien été lancée en vue de recruter un fonctionnaire mais qu'elle a été infructueuse. Par « infructueuse » il faut entendre plusieurs hypothèses :

- Aucun fonctionnaire ne s'est porté candidat ;
- Un fonctionnaire s'est porté candidat mais le profil de l'agent ne correspond pas au poste du fait des diplômes détenus et de l'expérience professionnelle ;
- Le candidat fonctionnaire semble présenter des insuffisances lors de l'entretien de recrutement.

D'autre part, il faut que cette procédure de recrutement d'un agent titulaire ait été mise en œuvre pendant un délai suffisant.

A, par exemple, été jugé suffisant un délai de plus de deux mois entre la réception par le centre de gestion de la déclaration de vacance et le recrutement → [CAA de Paris, 13 octobre 2009, n° 08PA01647](#).

Ce délai peut tenir compte des particularités de la période concernée, notamment en période de congés, ou encore du fait où serait établie, pour les besoins du service, l'urgence du recrutement.



A NOTER : Ce contrat est interdit sur les emplois de catégorie C créés sur des grades d'accès sans concours (ex : adjoint administratif, adjoint technique, etc.). En effet, la démonstration qu'aucun fonctionnaire ne peut être recruté est inapplicable en pratique puisque ces emplois conduisent justement à stagiairiser immédiatement puis titulariser les personnes recrutées pour les occuper.

→ [Article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les besoins des services ou la nature des fonctions](#)

2-3-3. TOUS LES EMPLOIS DES COMMUNES DE – 1 000 HABITANTS ET GROUPEMENTS DE – 15 000 HABITANTS

Depuis la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de Transformation de la fonction publique (TFP), tous les emplois permanents à temps complet ou à temps non complet (de catégorie A, B et C) des communes de – de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant – de 15 000 habitants peuvent être occupés par des agents contractuels.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire - 2 conditions : • L'emploi est à temps complet ou non complet • L'emploi est créé par une commune de moins de 1000 habitants OU un groupement de communes¹ de moins de 15.000 habitants
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ²
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ Cette condition indique expressément que le groupement doit être constitué de communes. Ce contrat n'est donc pas envisageable si le groupement comporte d'autres groupements (ex : un syndicat mixte composé en partie de communautés de communes) ou d'autres collectivités territoriales (Région ou Départements).

² L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat.

→ [Article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 3° de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les emplois des communes moins de 1000 hab. et groupements moins de 15000 hab.](#)

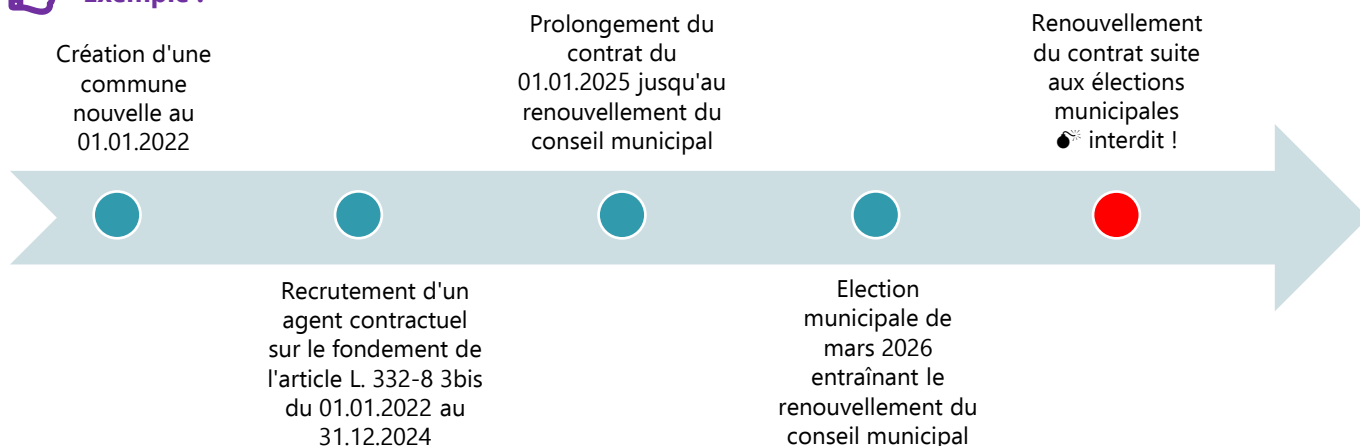
2-3-4. TOUS LES EMPLOIS DES COMMUNES NOUVELLES ISSUES DE LA FUSION DE COMMUNES DE – 1 000 HABITANTS

L'article 21 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a créé un nouveau cas de recours aux agents contractuels. Ainsi, le recrutement d'agents contractuels est possible pour tous les emplois des communes nouvelles issues de communes de moins de 1 000 habitants.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire - 3 conditions : • L'emploi est à temps complet ou non complet • L'emploi est créé par une commune nouvelle • L'emploi est limité dans le temps
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation dans la limite de la durée qui court de la fin de la 3^e année de contrat jusqu'à la date de renouvellement du conseil municipal de la commune nouvelle (date du 1^{er} ou du 2nd tour de l'élection municipale selon le tour auquel l'élection est devenue définitive). • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans puis de la durée de prolongation évoquée ci-dessus.
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ¹
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser le Maire de la commune nouvelle à recruter un agent sous contrat.

Exemple :



→ [Article L.332-8 4° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 3bis° de la loi n°84-53 du 26.01.1984) + [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 hab.](#)

2-3-5. TOUS LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET < A 50% DES COMMUNES DE + 1 000 HABITANTS ET GROUPEMENT DE + 15 000 HABITANTS

L'article L. 332-8 5° du Code général de la fonction publique prévoit la faculté de recruter des agents par la voie contractuelle pour tous les emplois à temps non complet inférieurs à 17h30 pour les communes de + de 1 000 habitants et groupements de communes de + de 15 000 habitants.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire - 2 conditions : • L'emploi est à temps non complet inférieur à 50% • L'emploi est créé par une commune de plus de 1000 habitants OU un groupement de communes¹ de moins de 15.000 habitants
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ²
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ Cette condition indique expressément que le groupement doit être constitué de communes. Ce contrat n'est donc pas envisageable si le groupement comporte d'autres groupements (ex : un syndicat mixte composé en partie de communautés de communes) ou d'autres collectivités territoriales (Région ou Départements).

² L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat.

→ [Article L.332-8 5° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 4° de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les emplois à temps non complet < à 50% des communes de + 1 000 habitants et groupement de + 15 000 habitants](#)

2-3-6. LES EMPLOIS IMPOSES DES COMMUNES DE – DE 2 000 HABITANTS ET GROUPEMENTS DE COMMUNES DE – DE 10 000 HABITANTS

Le recrutement d'agents contractuels est possible pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité, ou à l'établissement, en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. Il s'agit par exemple des postes d'ATSEM ou des postes dans les agences postales. Cette possibilité ne peut être utilisée dans le cadre des temps d'activités périscolaires puisque leur mise en place ne s'impose pas à la commune.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B, C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels (possibilité pour sapeurs-pompiers volontaires)
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire - 2 conditions : • L'emploi est à temps complet ou non complet • L'emploi est créé par une commune de moins de 2000 habitants OU un groupement de communes¹ de moins de 10.000 habitants
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ²
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ Cette condition indique expressément que le groupement doit être constitué de communes. Ce contrat n'est donc pas envisageable si le groupement comporte d'autres groupements (ex : un syndicat mixte composé en partie de communautés de communes) ou d'autres collectivités territoriales (Région ou Départements).

² L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat.

→ [Article L.332-8 6° du Code général de la fonction publique](#) (Ancien article 3-3 5° de la loi n°84-53 du 26.01.1984)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les emplois imposés de communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10.000 hab.](#)

2-3-7. LES EMPLOIS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DES COMMUNES DE – DE 2 000 HABITANTS

En raison des difficultés de recrutement et de la nécessaire revalorisation du métier de secrétaire de mairie, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a ajouté un 7^{ème} motif de recrutement sous contrat à l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique. Désormais des agents contractuels peuvent être recrutés spécifiquement sur des emplois de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants.



A NOTER : Le CDG 45 attire l'attention sur le fait qu'à compter du 1^{er} janvier 2028, les emplois de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants seront accessibles uniquement aux fonctionnaires de catégorie B. De ce fait, les agents recrutés en référence à la catégorie C à compter du 01.01.2024 devront avant le 31.12.2027 :

- ➔ Être soumis à une nouvelle procédure de recrutement sur un emploi de secrétaire de mairie en catégorie B
- ➔ Conclure un nouveau contrat s'ils sont à nouveau recrutés. Or, l'agent devra accomplir 6 ans sur ce nouveau CDD pour bénéficier d'un CDI. En effet, les années, mois et jours accomplis dans le premier CDD référencé en catégorie C ne seront pas pris en compte pour le calcul des 6 années nécessaires à la conclusion d'un CDI en raison du changement de catégorie hiérarchique.

Nature de l'emploi	Emploi permanent
Catégorie	Catégorie A, B et C
Cadre d'emplois	Tous les cadres d'emplois de catégorie B sauf police municipale et sapeurs-pompiers professionnels.
Motifs	Occuper un emploi permanent en lieu et place d'un fonctionnaire 2 conditions : • L'emploi est à temps complet ou non complet • L'emploi est créé par une commune de moins de 2000 habitants
Durée	• Contrat de 3 ans • Pas de durée minimale du contrat, • Possibilité de prolongation de 3 ans supplémentaires. • Pas de limitation du nombre de renouvellements dans le respect de la durée maximale de 3 ans ou de 6 ans si le contrat est prolongé à l'issue des 3 ans
Obligation d'une délibération	Oui → cf. modèle de délibération ¹
Obligation d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE)	Oui → Article L.313-4 du CGFP
Obligation de transmission au contrôle de légalité	Oui → Article L.2131-2 I 5° du CGCT
Octroi de l'indemnité de fin de contrat « prime de précarité »	Oui → Article L.554-3 du CGFP

¹ L'absence de délibération n'est pas légale. Dans ce cas de figure, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit prendre une délibération créant l'emploi permanent sur lequel elle lance le recrutement et autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à recruter un agent sous contrat.

→ [Article L.332-8 7° du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de contrat pour les emplois de secrétaire de mairie](#)

2-4. LES CONTRATS D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

La Code général de la fonction publique intègre des mécanismes de recrutement de contractuels à des emplois de toutes catégories. Ces dispositions s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle de la fonction publique.

Ces contrats d'insertion sont au nombre de trois :

- Le contrat Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE) ;
- Le contrat Préparation aux concours de catégorie A et B (PrAB) ;
- Le recrutement d'une personne en situation de handicap dans la fonction publique.

2-4-1. LE RECRUTEMENT EN CONTRAT PACTE

Le contrat PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat) est un contrat d'accès aux emplois relevant exclusivement de la catégorie C. L'agent contractant un tel contrat va bénéficier d'une formation en alternance avec une activité professionnelle. A l'issue du processus le bénéficiaire doit avoir acquis une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel il a été recruté ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

2-4-1-1. L'intérêt du contrat

L'objectif assigné à ce contrat est :

- De diversifier le recrutement au sein de la fonction publique et intégrer des personnes éloignées de l'emploi par le recours à un mécanisme d'alternance.
- De permettre aux agents retenus sur ces contrats « *d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils sont recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois dont relève cet emploi.* »
→ [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)

2-4-1-2. Les conditions de recrutement

Le PACTE est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 ans à 28 ans révolus sorties du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue (certification professionnelle enregistrée au [répertoire national des certifications professionnelles - RNCP](#)) ou qui dispose d'un niveau de qualification inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (baccalauréat, capacité en droit, Diplôme d'accès aux études universitaires – DAEU, Brevet Professionnel – BP, Brevet de Technicien – BT) → [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)
- A toute personne en situation de chômage de longue durée, âgée d'au moins 45 ans et bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). → [Article L.326-18 du Code général de la fonction publique](#)

L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

→ [Article 2 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

- Les autres conditions de recrutement sont celles applicables aux agents contractuels de droit public
→ [cf. le point « Les conditions de recrutement »](#)
→ [Article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Le PACTE concerne :

- Des emplois relevant des cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique territoriale ouverts par les collectivités territoriales et les établissements publics
→ [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)
- Des emplois relevant de l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
→ [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)
- MAIS les régions, les départements, les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40000 habitants et les établissements publics assimilés ont une obligation d'ouvrir un nombre minimal de postes sur cette catégorie de contrat : « *Le nombre de postes offerts au recrutement, au titre d'une année, ne peut être inférieur à 20 %, arrondi à l'entier inférieur, du nombre total de postes à pourvoir par cette voie [recrutement en PACTE] et par la voie du recrutement* »

sans concours mentionnée au 3° de l'article L. 326-1 [recrutement par accès direct aux cadres d'emplois de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique] » → [Article L.326-19 du code général de la fonction publique](#)

« Le pourcentage du nombre de postes offerts au recrutement par la voie [du contrat PACTE] au titre de chaque année s'apprécie au regard du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours effectué au titre de l'année civile. » → [Article 2-1 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

- Les emplois sont vacants. L'agent recruté en contrat PACTE n'a pas vocation à pourvoir au remplacement d'un agent titulaire indisponible.

2-4-1-3. La procédure de sélection

➤ Les organismes en charge de la procédure de recrutement

« Le recrutement des bénéficiaires de ces dispositions a lieu à l'issue d'une procédure de sélection à laquelle sont associés les organismes publics concourant au service public de l'emploi. »

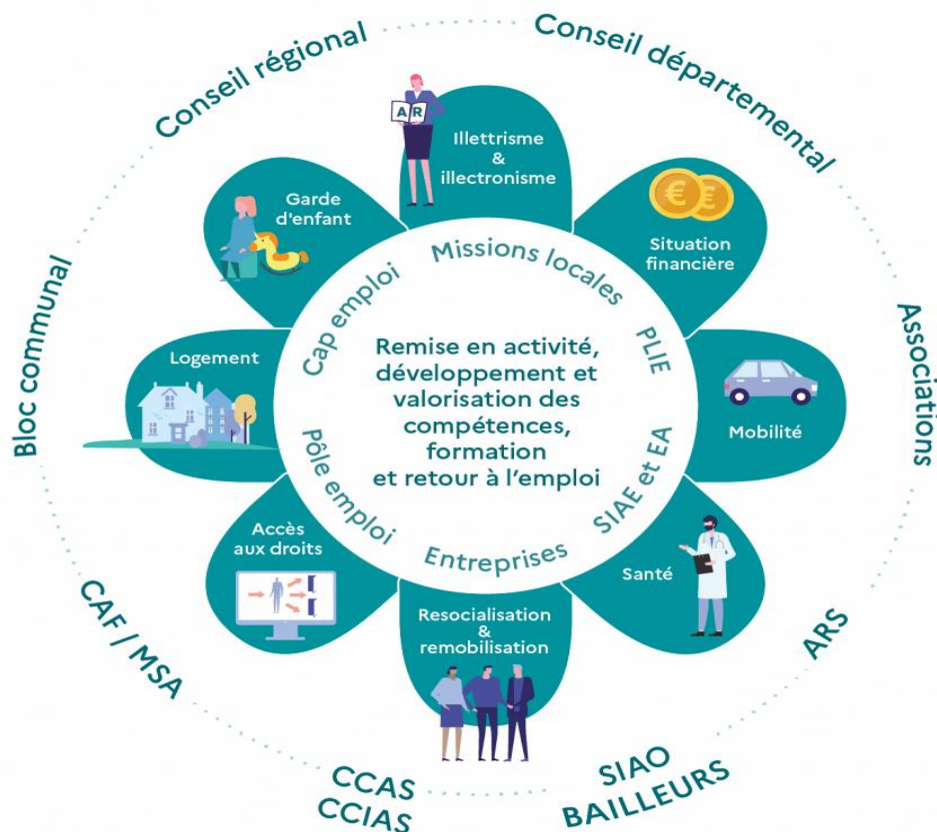
→ [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)

Le service public de l'emploi et de l'insertion recouvre les organismes présentés dans le dessin ci-dessous.

➔ Source : Ministère du travail

Vers le retour à l'emploi et à l'activité

Coordination des acteurs pour allier l'accompagnement social et professionnel



PLIE : plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
SIAE : structure d'insertion par l'activité économique
EA : entreprise adaptée
SIAO : service intégré de l'accueil et de l'orientation
ARS : agence régionale de santé

Coordination par les services de l'État : préfets, commissaires à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – Dreet, Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports – Drajes

Dans la fonction publique territoriale, « l'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale [...] ou aux collectivités territoriales et établissements publics [...] non affiliés à un centre de gestion [...] » → [Article 2 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Les centres de gestion comme les collectivités et établissements non affiliés peuvent ainsi organiser seuls ou conjointement avec les autres organismes en charge du service public de l'emploi et de l'insertion les opérations de sélection.

➤ Modalités de sélection et de recrutement

▪ 1 - L'ouverture du poste

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit nécessairement créer des emplois vacants pour pouvoir recruter des agents en contrat PACTE. → [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#) → [cf. modèle de délibération de création d'un emploi en contrat PACTE](#)

▪ 2 - La publicité du poste

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable dans les conditions suivantes :

La collectivité territoriale ou l'établissement publie un avis de recrutement précisant :

- Le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir
- L'intitulé du contrat lié à chaque emploi
- Les conditions à remplir par les candidats,
- La date limite de dépôt des candidatures,

Ces avis mentionnent que seront seuls convoqués à l'audition les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

Ces avis sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

- Dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats,
- Dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.
- Dans les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de ce ou de ces mêmes départements qui ont pour mission de diffuser ces avis au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi et de l'insertion et notamment :
 - Les missions locales,
 - Les maisons pour l'emploi
 - Cap emploi
 - Etc.
- Sur les sites internet des collectivités ou établissements organisateurs du recrutement.

→ [Article 6 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

▪ 3 - Les candidatures

Les candidats adressent leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, à l'agence Pôle emploi dont relève leur domicile.

→ [Article 7 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

▪ 4 - L'examen des candidatures

Les agences de Pôle emploi examinent la recevabilité des candidatures au regard des conditions posées aux articles L.326-10 et L.326-18 du Code général de la fonction publique → [cf. le point « Les conditions de recrutement »](#)

Elles transmettent les candidatures recevables à la commission de sélection.

→ [Article 7 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

L'examen des candidatures transmises par les services de pôle emploi est confié à une commission de sélection.

La composition est fixée soit par le Président du Centre de gestion soit par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement qui organise le recrutement. Elle fait l'objet d'un arrêté de composition.

A minima, cette commission est composée de trois membres :

- Un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi et de l'insertion,
- Un représentant de la ou des collectivités ou du ou des établissements publics dans lesquels des postes sont à pourvoir,
- Une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements publics, qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions composées également d'au moins trois membres relevant des catégories mentionnées ci-dessus.

« Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés qui, lorsque le nombre des candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir. »

→ [Article 8 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

▪ 5 - L'audition des candidats sélectionnés

« La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement.

Les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés dans le cas où un poste deviendrait vacant dans les dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée. » → [Article 8 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

▪ 6 - Le recrutement

Les contrats sont conclus par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi dans lequel les candidats ont vocation à être titularisés. → [Article 2 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Le recrutement est donc effectué par l'autorité territoriale qui a ouvert le ou les poste(s)

→ [Article 8 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

« Dans la fonction publique territoriale, la conclusion de ces contrats est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. » → [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)

Ces agents la qualité d'agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale. Ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs de la collectivité ou de l'établissement.



A NOTER : un bilan des recrutements réalisés en contrat PACTE est à présenter en comité social territorial une fois par an → [Article 55 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021](#)

« Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail. »

→ [Article 20-1 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2023

2-4-1-3. Les caractéristiques du contrat

➤ Le contenu

Il s'agit d'un contrat de droit public. → [Article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#)

« Le contrat de recrutement est établi selon un modèle fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique. Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;

2° La durée du contrat ;

3° Le programme de formation ;

4° L'intitulé précis de la qualification préparée ;

5° Les nom et qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;

6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

7° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

8° Les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, la convention de formation [...] est annexée au contrat. » → [Article 9 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Le modèle est déterminé par [l'arrêté NOR : FPPA0500116A du 13 octobre 2005](#)

Il correspond au CERFA n°12592*01. Ce formulaire, dans sa version remplissable en ligne est disponible sur le site du Ministère du travail → [cf. modèle de formulaire CERFA](#)

➤ La durée

Le contrat PACTE est conclu pour une durée d'1 an au minimum et de 2 ans au maximum

« Le contrat peut être renouvelé, dans la limite d'un an, lorsque, en raison d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de la défaillance de l'organisme de formation, son bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification, le titre ou le diplôme prévu au contrat.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption ainsi que des congés de maladie et d'accident du travail accordés à l'intéressé. »

→ [Article L.326-14 du Code général de la fonction publique](#)

La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé de grave maladie dont l'agent a bénéficié. → [Article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

➤ La période d'essai

« Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi. »

→ [Article 12 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de licenciement au cours de la période d'essai](#)

Il convient donc de planifier dès la conclusion du contrat la tenue d'un entretien d'évaluation entre l'agent, son tuteur et un ou des représentants de la collectivité ou de l'établissement et de formaliser par un compte-rendu d'entretien la teneur des échanges et la décision prise à l'issue de ce temps de rencontre (poursuite à l'identique du contrat ou préconisation d'un avenant).

➤ La rémunération

Sa détermination doit prendre en compte les dispositions :

- De [l'article L.326-11 du Code général de la fonction publique](#) qui renvoie aux articles [L.6325-8](#) et [L.6325-9](#) du Code du travail
- De [l'article 5 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Ainsi, « La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. »

Les pourcentages retenus sont les suivants :

Conditions d'octroi	Salaire minimum
Entre 16 et 20 ans	55% du SMIC
Entre 21 et 25 ans inclus	70% du SMIC

La modification du salaire due à l'âge s'applique à compter du premier jour du mois suivant l'anniversaire des 21 ans de l'agent.

Le minimum de traitement est mentionné et mis à jour dans [l'étude relative au traitement de l'agent public](#) disponible sur le site internet du CDG 45.

L'agent perçoit également et uniquement :

- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement - SFT,
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA). Normalement, les agents contractuels doivent, à chaque borne de la période de référence de 4 ans, être restés agents contractuels. Cette condition n'est pas imposée aux agents en contrat PACTE → [Article 9 du décret n°2008-539 du 6 juin 2008](#)
- Les indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit des dimanche et jours fériés. Il s'agit de :
 - l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés
 - l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - l'indemnité pour service de jour férié
 - l'indemnité pour travail dominical régulier

Ces indemnités doivent préalablement faire l'objet d'une délibération, prise après avis du CST, qui les instaure au sein de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent.

➤ **Le temps de travail**

« Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de la collectivité ou de l'établissement public qui l'a recruté. [...] » En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service. » → [Article 4 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Il convient donc de se reporter au règlement intérieur ou à la simple délibération relatifs au temps de travail pour déterminer les heures de travail de l'agent.

Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. L'agent ne peut donc pas percevoir :

- Des IHTS pour l'accomplissement d'heures supplémentaires
- Des heures complémentaires.

→ [Article 4 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

Les heures de dimanche, nuit ou jours fériés évoquées ci-dessus doivent s'inclure dans ses obligations de service, autrement dit son temps de travail « normal ».

La durée du temps passé en formation est assimilée à un temps de travail effectif.



A NOTER : Le temps partiel. Il est expressément exclu pour les agents en contrat PACTE. En effet, l'article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 ne renvoie pas à l'article 21 du titre VI du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui prévoit l'application du temps partiel aux agents contractuels.

➤ **La formation**

▪ **1 - L'obligation de la formation**

La collectivité ou l'établissement ayant procédé au recrutement d'une personne sur un contrat PACTE « s'engage à lui assurer une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. » → [Article L.326-11 du Code général de la fonction publique](#)

« L'agent [en contrat PACTE] suit pendant la durée de son contrat une formation en alternance qui a pour objet de lui permettre d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. »

→ [Article 10 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

L'agent recruté en contrat PACTE « s'engage [...] à suivre la formation qui lui est dispensée. »

→ [Article L.326-12 du Code général de la fonction publique](#)

▪ 2 - Le contenu de la formation

• L'acquisition d'une qualification, titre ou diplôme

« La qualification, le titre ou le diplôme doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant la durée du contrat et être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions fixées par les articles R. 335-12 à R. 335-23 du code de l'éducation.

Lorsque l'accès par voie de concours au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou de ce diplôme ou d'un titre ou d'un diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès par voie de concours au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à une condition de titre ou de diplôme, la formation dispensée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.

Dans le cas où il n'existe pas de qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie par accord entre les parties au contrat. Toutefois, pour les agents sans qualification reconnue, la formation aura pour objectif la maîtrise des savoirs essentiels tels que l'expression écrite et orale, les opérations de calcul élémentaire et de raisonnement logique et numérique.

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. »

« Une convention est conclue entre l'organisme de formation [...], la collectivité ou l'établissement public de recrutement et l'agent ; elle fixe notamment les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme. Cette convention est annexée au contrat. »

→ [Article 10 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

• Le suivi de stages ou d'actions de formation

La formation en alternance peut être complétée par :

- Des formations dispensées par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à la collectivité ou l'établissement. Il s'agira notamment des formations organisées par le CNFPT. Si la convention de formation le prévoit, la formation dispensée par un organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil.
- Des formations organisées par la collectivité ou l'établissement public d'accueil.
- Des périodes de stage à l'extérieur du service d'affectation. En l'absence de précision, ces stages peuvent être organisés au sein d'autres services de la collectivité ou l'établissement public d'accueil mais le cas échéant auprès d'autres administrations, collectivités ou établissements publics.

→ [Article 4 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

▪ 3 - L'obligation de désigner un tuteur

Un agent de la collectivité ou de l'établissement est désigné en qualité de tuteur pour accueillir et guider l'agent, lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation.

→ [Article L.326-13 du Code général de la fonction publique](#)

Il est précisé que :

- Un tuteur est désigné pour chaque agent recruté en contrat PACTE,
- Le tuteur ne peut suivre plus de 2 agents en contrat PACTE ou autre contrat nécessitant un tuteur,
- Le tuteur est obligatoirement un agent du service d'affectation de l'agent recruté en contrat PACTE,
- Le tuteur doit être volontaire,
- Le tuteur doit justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum,
- Le tuteur doit disposer du temps nécessaire à sa mission,
- Le tuteur doit recevoir une formation au tutorat.

→ [Article L.326-13 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 11 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

« La formation au tutorat intervient au plus tard à partir du troisième mois suivant le mois de recrutement. Elle ne peut excéder vingt heures. » → [Article 2 de l'arrêté du 23 décembre 2005](#)

« Les organismes auxquels il peut être fait appel pour assurer la formation du tuteur sont ceux qui interviennent, à titre habituel ou occasionnel, dans le champ de la formation continue des adultes dans le secteur public (ex : le CNFPT). Le suivi de la formation précitée donne lieu à la délivrance par ces organismes d'une attestation, qui précise notamment la durée et le contenu de la formation. » → [Article 5 de l'arrêté du 23 décembre 2005](#)

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif. Le tuteur bénéficie du maintien de sa rémunération pendant la durée de sa formation. La collectivité territoriale ou l'établissement prend en charge les frais afférents à la formation. → [Article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2005](#)

Le tuteur « assure notamment la liaison avec l'organisme chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi rendant compte de l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, du déroulement de sa formation, des difficultés qu'il rencontre et des progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé. » → [Article 11 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

➤ Les congés

Ils sont identiques à ceux octroyés aux agents contractuels de droit public. En effet, « les dispositions de l'article 1er et des titres Ier à III, V, VII, VIII et IX à XI du décret du 15 février 1988 [...], à l'exception des articles 1-2, 1-3, 4, 6, 38, 39 et 39-3 à 40, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux agents » en contrat PACTE

→ [Article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

L'agent pourra ainsi bénéficier des congés suivants :

- Congés annuels → [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de maladie ordinaire → [Article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de grave maladie → [Article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Il est précisé que ne remplissant pas « la condition de trois années de service, l'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 18 mois. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 6 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 12 mois suivants. En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité territoriale sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier. La composition du conseil médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié. »

→ [Article 3 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

- Congés pour accident de travail ou maladie professionnelle → [Article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Temps partiel thérapeutique → [Article 9-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
→ [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé non rémunéré pour raisons de santé → [Article 11 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans traitement pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du parlement européen
- Position d'accomplissement du service national → [Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé avec traitement pour période d'instruction militaire → [Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile, période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel à la condition que le contrat, renouvellement inclus, soit au moins de 18 mois.
- Congé sans rémunération pour raisons familiales → [Article 4-1 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#).
L'octroi de ce congé vient compenser l'impossibilité de bénéficier du congé similaire accordé aux agents contractuels par l'article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

A l'inverse, l'agent sera exclu du bénéfice des congés suivants :

- Congés de formation → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de représentation → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés pour formation syndicale → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés en vue de favoriser la formation de cadres ou d'animateurs
→ [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé parental → [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération 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
→ [Article 14-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de présence parentale → [Article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de solidarité familiale → [Article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de proche aidant → [Article 14-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé 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
→ [Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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. → [Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour événements familiaux → [Article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour convenances personnelles. Ce congé est de toute façon réservé aux agents en CDI → [Article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise
→ [Article 18 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

De même, toutes les opportunités de mobilité (ex : mise à disposition) prévues au titre 8 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont inaccessibles aux agents en contrat PACTE.

→ [cf. modèle de contrat PACTE](#)

2-4-1-4. La fin de contrat

La fin d'un contrat PACTE est triple

➤ La démission

« L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est : »

1° Quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;

2° Un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.

→ [Article 16 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

L'autorité territoriale n'a pas à prendre un arrêté ou adresser une lettre d'acceptation de la démission.

➤ Le licenciement

Il intervient à 2 titres et obligatoirement après la période d'essai :

- Un manquement de l'agent
- Une insuffisance professionnelle de l'agent

« Postérieurement à la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire.

L'autorité territoriale peut également mettre fin au contrat par décision motivée en cas d'insuffisance professionnelle » → [Article 13 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

La procédure est la suivante :

En cas de faute disciplinaire, la procédure disciplinaire prévue pour les agents contractuels lui est applicable.

→ Les étapes et les conditions de la procédure disciplinaire sont présentés au [point relatif à « La discipline »](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour faute disciplinaire](#)

En cas de manquement

- Constat du manquement de l'agent. L'employeur doit recueillir des preuves écrites,
- Recueil de l'avis du tuteur par l'autorité territoriale,
→ [Article 13 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)
- Notification de l'arrêté portant licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris mais ne comporte pas de durée du préavis
→ [Article 14 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)
- Pas de versement d'indemnité de licenciement → [Article 13 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour manquements](#)

En cas d'insuffisance professionnelle

- Constat du manquement de l'agent. L'employeur doit recueillir des preuves écrites,
- Recueil de l'avis du tuteur par l'autorité territoriale,
→ [Article 13 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)
- Communication des faits d'insuffisance professionnelle reprochés à l'agent (courrier notifié à l'agent, remise en mains propres contre décharge) et invitation à présenter ses observations
- Possibilité d'un entretien pour permettre à l'agent de présenter des observations orales et/ou écrites. Cet entretien n'est pas prévu par les textes mais rien ne l'interdit.
- Notification de l'arrêté portant licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis
→ [Article 14 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)
- Respect d'un préavis de :
1° Quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
2° Un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.
→ [Article 15 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)
- Versement d'une indemnité de licenciement. L'indemnité, versée en une seule fois, est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est calculée dans les mêmes conditions que pour les agents contractuels à savoir conformément aux articles 45 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels.

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle](#)

➤ La titularisation

« La titularisation du bénéficiaire d'un contrat mentionné à l'article L. 326-10 intervient au terme de ce contrat, dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé :

1° Après obtention par celui-ci, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois dont relève son emploi de recrutement ;

2° Sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet. »

→ [Article L.326-15 du Code général de la fonction publique](#)

▪ L'avis de la commission de titularisation

« Une commission de titularisation a pour mission d'émettre un avis d'aptitude à occuper les fonctions de l'agent dans le cadre d'emplois au vu du dossier et après un entretien avec l'agent.

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle [de l'agent] est examinée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement.

La commission de titularisation est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté. » → [Article 19 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

La commission de titularisation se prononce au vu :

- Du dossier de l'agent. Le dossier de l'agent contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.
- Un entretien avec celui-ci.

A l'issue de l'entretien, la commission peut rendre 3 avis :

- Elle émet un avis favorable. L'agent est déclaré apte à exercer les fonctions,
- Elle ne s'estime pas en mesure d'évaluer l'agent
- Elle émet un avis défavorable l'agent car révèle des capacités professionnelles insuffisantes

▪ **La décision de l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale dispose alors des options suivantes :

- Elle titularise l'agent

« Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale procède à sa titularisation.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

→ [Article 19 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de titularisation](#)

« La titularisation du bénéficiaire d'un contrat mentionné à l'article L. 326-10 est subordonnée à la souscription par l'intéressé d'un engagement de servir. » → [Article L.326-16 du Code général de la fonction publique](#)

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement.

La durée de l'engagement de servir est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement. En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement public (formation en alternance + éventuels frais de formation ou stages complémentaires). Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale. » → [Article 19 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

- Elle renouvelle le contrat

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, l'autorité territoriale prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année. → [cf. modèle d'avenant de renouvellement au contrat](#)

- Elle prolonge le contrat

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité territoriale prononce, la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation, la commission de titularisation est à nouveau réunie pour apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent.

« Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage [...]. » → [Article 20 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

→ [cf. modèle d'avenant de prolongation au contrat](#)

Si la titularisation est décidée, celle-ci intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat, sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail → [Article L.326-17 du Code général de la fonction publique](#)

- Elle ne renouvelle pas le contrat

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes et que la commission de titularisation se prononce défavorablement en faveur de la titularisation, le contrat n'est pas renouvelé.

L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage.

→ [Article 19 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

2-4-2. LE RECRUTEMENT EN CONTRAT PRAB

« A titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les personnes sans emploi âgées de vingt-huit ans au plus peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutées dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. »

→ [Article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017](#)



A NOTER : Extinction du dispositif !

Instauré à titre expérimental du 1^{er} janvier 2018 au 26 janvier 2023, ce contrat ne peut plus être activé par les collectivités territoriales et leurs établissements publics depuis le 27 janvier 2023.

2-4-2-1. L'intérêt du contrat

L'objectif primordial de ce contrat est de diversifier le recrutement au sein de la fonction publique.

Ce contrat permet aux collectivités territoriales et établissements publics de recruter par la voie contractuelle des agents sur des emplois de catégories A ou B.

Il permet dans le même temps, aux personnes sans emploi de se présenter aux concours de la fonction publique territoriale par une formation en alternance.

2-4-2-2. Les conditions de recrutement

Ce contrat bénéficie aux :

- Personnes sans emploi de 28 ans au plus, en priorité ceux résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
Ces territoires sont les zones d'emploi, définies à l'[article D. 1233-2 du code du travail](#), dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires est disponible sur le site « [Le portail de la fonction publique](#) » → [Article 3 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)
- « Personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :
1° Du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
2° Ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Les personnes ayant déjà la qualité d'agent public (titulaire ou contractuel) ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

→ [Article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017](#)

Ce contrat concerne tous les emplois permanents du niveau de la catégorie A et B

→ [Article 1 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

2-4-2-3. Les modalités de sélection et de recrutement

➤ 1. L'ouverture du poste

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement doit nécessairement créer des emplois vacants pour pouvoir recruter des agents en contrat PrAB → [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#)

→ [cf. modèle de délibération créant un emploi ouvert au contrat PrAB](#)

➤ 2. La publicité du poste

« Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale [...] ou aux collectivités territoriales et établissements publics [...] non affiliés à un centre de gestion. » → [Article 9 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

Le Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés ou la collectivité territoriale ou l'établissement non affilié lance un avis de recrutement précisant le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante (A ou B), les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à l'entretien prévu à l'article 6 les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

Cet avis est publié au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- Sur le site internet et dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités territoriales et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire, de la collectivité ou de l'établissement public non affilié organisant la sélection des candidats,
- Dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi et de l'insertion, notamment les missions locales et les maisons de l'emploi.

→ [Article 4 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 3. Le dossier de candidature

« Le dossier de candidature est composé d'un curriculum vitae, d'une copie des diplômes détenus, d'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et de tous éléments permettant à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi. ». L'âge du candidat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

→ [Article 5 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 4. L'examen des candidatures

« L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement »

La commission est composée d'au moins trois membres en plus du Président. Elle comporte :

- L'autorité territoriale ou son représentant qui préside la commission
- Un représentant du service public de l'emploi et de l'insertion
- Une personnalité qualifiée extérieure
- Un représentant du service au sein duquel le poste est à pourvoir

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés.

La commission entend les candidats sélectionnés. L'entretien, dont la durée ne peut être inférieure à vingt minutes, débute par une présentation du parcours et des motivations du candidat. Sur ce point, l'article 167 précité insiste sur le fait que « La sélection des candidats est opérée sur la base de leurs aptitudes et de leur motivation à rejoindre le service public. »

A aptitude égale, la commission de sélection donne la priorité aux candidats :

- Qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville,
- Dans une zone de revitalisation rurale
- Dans une collectivité régie par l'article 73 de la constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- Dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

→ [Article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017](#)

À l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité territoriale (Président du centre de gestion ou Maire/Président de la collectivité ou l'établissement non affilié qui organise le recrutement

La commission établit une liste complémentaire qui demeure valable un an après son établissement.

→ [Article 6 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 5. La décision de recrutement

« Pour la fonction publique territoriale, les contrats sont conclus par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi correspondant. » → [Article 8 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)



A NOTER : un bilan des recrutements réalisés en contrat PrAB est à présenter en comité social territorial une fois par an → [Article 55 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021](#)

Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans au comité social territorial. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

→ [Article 18 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

2-4-2-4. Les caractéristiques du contrat

Le contrat est un CDD de droit public. → [Article 1 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

→ [cf. modèle de contrat PrAB](#)

➤ 1. Le contenu

« Le contrat de recrutement est établi selon le modèle utilisé pour le recrutement d'agents contractuels de droit public par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter.

Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

- 1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- 2° La durée du contrat ;
- 3° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- 4° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- 5° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;
- 6° Les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre le dispositif de formation proposé
- 7° L'obligation de l'agent à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé. → [Article 7 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 2. La durée

La durée du contrat ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans. Ce contrat peut être :

- Renouvelé, dans la limite d'un an, lorsque la personne a échoué aux épreuves du concours auquel elle s'est présentée.
- Prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

→ [Article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017](#)

➤ 3. La période d'essai

« Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter, sans indemnité ni préavis, ou par l'agent, sans préavis. La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à deux mois. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une affectation inadéquate, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi. » → [Article 15 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 4. La rémunération

« Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires. »

→ [Article 13 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du 1^{er} échelon du grade du cadre d'emplois accessible par le concours visé par la formation.

➤ 5. Le temps de travail

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté.

Il convient donc de se reporter au règlement intérieur ou à la simple délibération relatifs au temps de travail pour déterminer les heures de travail de l'agent.

Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. L'agent ne peut donc pas percevoir :

- Des IHTS pour l'accomplissement d'heures supplémentaires
- Des heures complémentaires.

La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

→ [Article 12 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

Les services accomplis par les agents au titre des contrats mentionnés à l'article 1er sont assimilés à des services effectués dans des emplois occupés en application de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique et sera pris en compte dans la durée de 6 ans exigée pour obtenir un CDI.

→ [Article 17 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 6. Les congés

« Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. »

→ [Article 14 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

2-4-2-5. La formation

➤ 1. L'obligation de la formation

L'agent recruté en contrat PrAB est astreint à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours de recrutement correspondant à son emploi.

« L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours de formation tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé. [...] »

La durée du parcours de formation représente obligatoirement entre 10 et 25% de la durée totale du contrat. « Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent. »

La formation est assurée par :

- Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- OU un organisme qui assure la préparation aux concours.

Elle peut également être complétée par la collectivité ou l'établissement qui emploie l'agent.

Elle prend la forme :

- De stages et/ou
- D'actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement public de recrutement.

« Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent. »

→ [Article 10 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

➤ 2. L'obligation de désigner un tuteur

L'autorité territoriale a l'obligation de désigner un tuteur de l'agent. Ce tuteur :

- Est désigné par arrêté ou par courrier signé de l'autorité territoriale
→ [cf. modèle d'arrêté de désignation d'un tuteur](#)
- Est volontaire
- Est pris au sein du service où l'agent est affecté
- Justifie d'une ancienneté de 2 ans au minimum dans la collectivité ou l'établissement qui l'emploie

Le tuteur ne peut exercer plus de 2 tutorats au titre du PrAB et/ou d'un autre motif (ex : contrat Pacte).

« À tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement. »

→ [Article 11 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

2-4-2-6. La fin de contrat

La fin d'un contrat PrAB est double.

➤ La démission

Rien n'empêche un agent recruté en contrat PrAB de démissionner. Dans cette hypothèse, les règles normales de démission d'un agent contractuel de droit public s'appliquent. → [Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
L'autorité territoriale n'a pas à prendre un arrêté ou adresser une lettre d'acceptation de la démission.

➤ Le licenciement

« Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire. » → [Article 16 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)

En cas de faute disciplinaire, la procédure disciplinaire prévue pour les agents contractuels lui est applicable.

→ [cf. rubrique « La discipline »](#)

En cas de manquement, la procédure de licenciement n'est pas explicitée par le décret. Dans ces conditions, il est proposé de se référer aux dispositions générales relatives au licenciement, exposées dans les articles 40, 41, 42, 42-1 et 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- Constat du manquement de l'agent. L'employeur doit recueillir des preuves écrites.
- Tenue d'un entretien préalable
- Le cas échéant, consultation de la CCP pour les cas prévus à l'article 42-2 précité
- Notification d'une lettre de licenciement en LRAR
- Versement d'une indemnité de licenciement

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour faute disciplinaire en contrat PrAB](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour manquements en contrat PrAB](#)

2-5. LE CONTRAT DE RECRUTEMENT D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

L'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique a fait l'objet d'un rapport parlementaire qui contient de nombreuses propositions d'évolution du cadre juridique et constitue le socle des projets de lois et décrets qui interviennent en la matière.

→ [Rapport d'information n°520 du 22 mai 2019 « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique »](#)

2-5-1. L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES

2-5-1-1. L'assujettissement à l'obligation d'emploi

➤ Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi

▪ Le fondement juridique

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés est fixée par le Code du travail.

« Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés. » → [Article L.5212-2 du Code du travail](#)

Cette obligation d'emploi est transposée au secteur public par le Code général de la fonction publique : Les collectivités territoriales et leurs établissements, **autres que les établissements publics industriels et commerciaux** sont assujettis à une obligation d'emploi des personnes en situation de handicap lorsqu'ils comptent **au moins 20 agents** à temps plein ou leur équivalent dans leurs effectifs. → [Article L.351-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il est précisé que :

- Les employeurs publics qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi de 6% → [Article L.351-3 du Code général de la fonction publique](#)

- « Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à cette obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles. » → [Article L.351-1 du Code général de la fonction publique](#)

▪ **Le délai de mise en conformité pour les employeurs qui atteignent le seuil de 20 agents**

Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi d'un délai de 3 ans.

→ [Article L.351-2 du Code général de la fonction publique](#)

Ce délai de 3 ans se calcule à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents du fait de la création de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou de l'accroissement de ses effectifs. → [Article 1 du décret n°2019-646 du 26 juin 2019](#)

Ce délai diffère du délai de 5 ans qui s'impose aux entreprises privées.

→ [Article L.5212-4 du code du travail](#)

► **L'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi**

Afin de déterminer si l'employeur est soumis à l'obligation d'emploi, il convient de s'assurer qu'il atteint le seuil de 20 agents. Ce seuil de 20 agents est calculé en **équivalent temps plein**.

La définition de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) est donnée par l'INSEE : « *nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.* » → [Site de l'INSEE](#)

- L'effectif pris en compte pour déterminer le nombre d'équivalents temps plein dans une collectivité ou un établissement public comprend :
 - Les agents fonctionnaires stagiaires,
 - Les agents fonctionnaires titulaires,
 - Les agents contractuels de droit public ou de droit privé,
 - ➔ A temps complet ou à temps non complet.
 - ➔ En proportion de leur temps de travail
- Le temps de travail pris en compte pour déterminer un équivalent temps plein est celui d'un agent à temps complet. Dans le secteur public, le temps de travail pour un agent à temps complet est fixé à 1607h annuelles soit 35h hebdomadaires → [Article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)

La seule exception concerne les enseignants artistiques dont la durée hebdomadaire de référence est de :

- ➔ 16h hebdomadaires pour un professeur d'enseignement artistique
- ➔ 20h hebdomadaires pour un assistant d'enseignement artistique

De ce fait, pour déterminer l'équivalent temps plein de chaque agent de la collectivité ou de l'établissement, il convient

- Soit de pondérer chaque agent par la quotité de travail qu'il effectue (agent à temps complet)
- Soit de calculer le rapport entre la durée effectivement travaillée par l'agent et la durée légale du travail (agent à temps non complet)

Cela donne par exemple

- Agent à temps complet = 1ETP
- Agent à temps complet présent 4 mois sur l'année écoulée = 0,33 ETP
- Agent à temps complet avec un temps partiel à 80% = 0,8 ETP
- Agent à temps complet avec un temps partiel à 60% = 0,6 ETP
- Agent à temps non complet occupant un emploi à 28/35^{ème} = 0,8 ETP
- Agent à temps non complet occupant un emploi à 12/35^{ème} = 0,34 ETP
- Agent à temps non complet occupant un emploi à 16/35^{ème} présent 6 mois sur l'année écoulée
= $(16/35) \times (6/12) = 0,22$ ETP

2-5-1-2. Le calcul du taux d'emploi

Si la collectivité ou l'établissement emploie au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, elle est alors soumise à l'obligation d'emploi instaurée en faveur des personnes handicapées, mutilés de guerre et assimilées.

Dans ce cas de figure, elle doit calculer son taux d'emploi pour :

- Soit s'assurer qu'elle parvienne au taux de 6% d'obligation d'emploi et être dispensée du paiement d'une contribution au FIPHFP
- Soit établir qu'elle n'atteint pas le taux de 6% d'obligation d'emploi et dans ces conditions déterminer le montant de la contribution qu'elle devra verser au FIPHFP

➤ **L'effectif pris en compte**

« L'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents *rémunérés* par chaque employeur ». Cela inclut :

- Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emplois permanents rémunérés
- Les agents contractuels de droit public sur emplois non permanents lorsqu'ils ont perçu une rémunération pendant une durée > à 6 mois au cours de l'année écoulée.

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public ou privé qui :

- Ne sont pas rémunérés directement par la collectivité territoriale ou l'établissement (ex : fonctionnaire en détachement, fonctionnaire pris en charge par le Centre de gestion, contractuel en CDI mis à disposition par une autre collectivité, fonctionnaire en disponibilité, contractuel en congé pour convenances personnelles, etc.)
- Sont placés en congé non rémunéré (ex : congé parental, congé de présence parentale, etc.)

Ne sont pas comptabilisés dans l'effectif des agents rémunérés.

Pour les agents pris en compte, « Chaque agent compte pour une unité. »

→ [Article L.351-4 du Code général de la fonction publique](#)

« Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi [...], l'employeur public comptabilise pour une unité et demi :

1° Le bénéficiaire recruté postérieurement à son cinquantième anniversaire ;

2° Le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son cinquantième anniversaire.

Chaque employeur public ne peut procéder à cette comptabilisation qu'au titre de l'année du recrutement pour les bénéficiaires visés au 1° et de l'année de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour les bénéficiaires visés au 2°. → [Article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

➤ **Les handicaps pris en compte**

Les agents considérés en situation de handicap doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#),
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,

- Les titulaires d'un emploi réservé au titre des articles [L.242-1](#) à [L.242-7](#) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement (PPR),
- Les agents bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

→ [Article L.351-5 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article L.5212-13 du code du travail](#)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés par les voies suivantes :

- Par la voie des emplois réservés ou des concours → [Article L.352-1](#) et suivants du Code général de la fonction publique
- Par la voie contractuelle, avec une possibilité de titularisation au terme d'une année de contrat, éventuellement renouvelée d'une année → [Article L.352-4 du Code général de la fonction publique](#)
- Par la voie de la titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage (jusqu'au 6 août 2025)
→ [Article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)
- En accueillant en stage les bénéficiaires, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage,
- En accueillant les bénéficiaires pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel,
- En employant les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.
→ [Article L.5212-7 du code du travail](#)

➤ **La date de prise en compte des effectifs**

« Pour le calcul du taux d'emploi [...], l'effectif total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée. »

→ [Article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

➤ **La détermination du taux**

« Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé à l'article L. 351-5 par rapport à celui de l'article L. 351-4. »

→ [Article L.351-6 du Code général de la fonction publique](#)

Soit

$$\text{TAUX D'EMPLOI} = \frac{\text{Effectif total de la collectivité ou de l'établissement}}{\text{Nombre d'agents reconnus en situation de handicap}}$$

2-5-1-3. La contribution au FIPHFP

➤ **L'obligation de versement d'une contribution**

« Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :

1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés relevant du présent code, ainsi que leur formation et leur information ;

2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés. »

→ [Article L.351-7 du Code général de la fonction publique](#)

Lorsque l'employeur ne remplit pas son obligation d'emploi et ne parvient pas au taux de 6%, il est redevable d'une contribution au FIPHFP :

« L'employeur public peut s'acquitter de son obligation d'emploi en versant au fonds une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer. » → [Article L.351-12 du Code général de la fonction publique](#)

➤ **Le mode de calcul**

La contribution se calcule selon la formule suivante :

(UNITÉS MANQUANTES x MONTANT UNITAIRE) – DÉPENSES DÉDUCTIBLES = MONTANT DE LA CONTRIBUTION

1 La détermination du nombre d'unités manquantes

La contribution mentionnée à l'article L. 351-12 est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année au 31 décembre de l'année N-1

Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

- 1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6%, arrondi à l'unité inférieure ;
- 2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

2 Le montant unitaire

Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire déterminé comme suit :

- « 1° 400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les employeurs publics qui occupent de 20 à 249 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 2° 500 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent de 250 à 749 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 3° 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent plus de 749 agents à temps plein ou leur équivalent. » → [Article 6-4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)
→ [Article L.351-13 du Code général de la fonction publique](#)

3 Les déductions

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

- « Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ; »

Ces dépenses sont précisées par [l'article 6-2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#). L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle ces dépenses dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle.

- Les dépenses mentionnées à [l'article L. 5212-10-1 du code du travail](#).

« Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- 1° Des entreprises adaptées ;
- 2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;
- 3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi [...] Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article [L. 8221-6](#) ou à l'article [L. 8221-6-1](#).
- 4° des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi [...] »

Les règles de prise en compte de ces dépenses sont fixées par [l'article 6-1 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

« Au plus tard le 31 janvier, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi adressent à chaque employeur public client une attestation annuelle », qui reprend les montants exacts des dépenses prises en considération et le montant de la déduction à opérer sur la contribution annuelle. → [Article 5 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

- « Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur »
→ [Article 6 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

➤ **Le paiement**

« Au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. » → [Article 7-1 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#)

2-5-2. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le Code général de la fonction publique, en reprenant les anciennes lois statutaires du 13 juillet 1983 et du 26 janvier 1984 confirme l'existence d'une voie d'accès dérogatoire à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap.

Le Code comporte ainsi un chapitre dédié au recrutement des personnes en situation de handicap. Ce chapitre 2 du titre 5 du livre 3 contient un article L.352-4 qui organise un processus original de recrutement qui s'articule autour de 2 étapes :

- Un dispositif de recrutement sous contrat qui déroge aux conditions de recrutement sous contrat
- Un dispositif de titularisation qui permet à l'agent de devenir fonctionnaire titulaire, la période sous contrat servant de période « de stage » pour apprécier si l'agent remplit les conditions et possède les aptitudes nécessaires pour exercer les missions du cadre d'emplois et du grade sur lequel il sera titularisé.

2-5-2-1. Le déroulé du recrutement

Le recrutement d'une personne en situation de handicap ne déroge pas aux règles générales autorisant le recrutement d'un agent contractuel. Ainsi, la collectivité ou l'établissement doit respecter les étapes du processus de recrutement présentées au [point 5-3/ schéma récapitulatif de la procédure de recrutement](#) sauf les étapes :

- n°6 relative à la preuve du caractère infructueux du recrutement d'un candidat fonctionnaire
- n°8 relative à l'information déontologique des candidats contractuels

→ [cf. modèle de délibération créant un emploi et autorisant le recrutement d'une personne en situation de handicap](#)

→ [cf. modèle de délibération autorisant le recrutement d'une personne en situation de handicap](#)

2-5-2-2. Les bénéficiaires du dispositif

« Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. » → [Article L.352-4 du Code général de la fonction publique](#)

L'article L.131-8 précité prévoit que « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics [...] prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. » → [Article L.131-8 du Code général de la fonction publique](#)

Ainsi, seules peuvent bénéficier d'un contrat réservé aux personnes en situation de handicap, les personnes mentionnées à l'[article L5212-13 du code du travail](#), c'est-à-dire :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre soit :
 - « 1° Aux invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
 - 2° Aux victimes civiles de guerre ;
 - 3° Aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - 4° Aux victimes d'un acte de terrorisme ;
 - 5° Aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - 6° Aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle. »
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du même code ;
Cela concerne :
 - Le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin :
 - ✓ D'une personne mentionnée à l'article [L. 241-2](#) décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;
 - ✓ D'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article [L. 221-1](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (pension d'invalidité, définitive ou temporaire, concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé, hospitalisé dans un des établissements de santé autorisés en psychiatrie) ;
 - ✓ D'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article [L. 131-1](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
 Cela concerne les allocations spéciales versées :
 - Aux bénéficiaires des dispositions des articles [L. 125-10](#) (infirmités multiples dont l'une entraîne une invalidité pensionnée à 100 %) et [L. 133-1](#) (invalides que leurs infirmités rendent incapables de se mouvoir, de se conduire ou d'accomplir les actes essentiels de la vie et qui, vivant chez eux, sont obligés de recourir d'une manière constante aux soins d'une tierce personne)
 - Aux amputés d'un membre ;
 - Aux bénéficiaires des dispositions de l'article L. 133-1 pour des affections nommément désignées ou pour des affections atteignant un taux minimal ;
 - Aux pensionnés pour des affections nommément désignées ou pour des affections atteignant un taux minimal ;
 - Les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1.
 - Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt-et-un ans :
 - ✓ Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;
 - ✓ Aux enfants des personnes mentionnées à l'article [L. 241-2](#) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
 - ✓ Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article [L. 221-1](#) ;
 - Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles [1er](#) et [6](#) de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

Cela concerne :

- ✓ *Les rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie pour les sacrifices qu'ils ont consentis.*
- ✓ *Les Français rapatriés d'Algérie, anciennement de statut civil de droit local ou dont les ascendants, anciennement de statut civil de droit local, ont été admis au statut civil de droit commun en application du sénatus-consulte du 14 juillet 1865, de la loi du 4 février 1919 ou de l'ordonnance du 7 mars 1944, ayant fixé leur résidence en France et ayant participé aux opérations en Algérie entre le 1er novembre 1954 et le 2 juillet 1962 dans des unités ou formations soumises à l'autorité civile ou militaire, à l'exclusion de ceux qui n'ont effectué que leurs seules obligations de service militaire au cours de la même période.*
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2-5-2-3. Les conditions de recrutement

➤ **Les conditions générales**

Les candidats au recrutement sous contrat de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique sont soumis, par principe, aux conditions générales de recrutement → [cf. le point « Les conditions de recrutement »](#)

« Sous réserve des dispositions des articles L. 321-2 et L. 321-3 (ressortissant d'un état étranger), nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1° S'il ne possède pas la nationalité française ;

2° S'il ne jouit pas de ses droits civiques ;

3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ; »

→ [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cet article est précisé par [l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

➤ **Les dérogations**

Le candidat à un contrat reposant sur l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique bénéficie de 2 dérogations

▪ **Une dérogation générale à la condition de l'aptitude physique**

En complément des 4 premières conditions énoncées ci-dessus, l'article L.321-1 du Code général de la fonction publique prévoit une cinquième condition :

« 5° Le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées. »

Cette 5^e condition a déjà fait l'objet d'une profonde évolution puisque l'ancienne condition d'aptitude physique exigée lors du recrutement d'un agent public (titulaire ou contractuel) a disparu pour laisser la place à une vérification qui se déclenche uniquement si 2 conditions sont remplies :

- L'agent ne peut pas justifier d'une compensation de cette condition d'aptitude par un handicap reconnu par un certificat médical
Les candidats peuvent « être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé. » → [Article 1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)
La vérification de cette compatibilité est faite par un médecin agréé inscrit sur la liste des médecins agréés établie dans chaque département par le Préfet → [cf. rubrique « Le Conseil médical »](#)

Le médecin agréé délivre un certificat médical attestant que le handicap du candidat ne constitue pas un obstacle à l'exercice des fonctions auxquelles la personne postule.

Si le candidat ou l'employeur contestent les conclusions du médecin agréé « *le conseil médical compétent est saisi dans un délai de deux mois à compter du moment où elles sont portées à leur connaissance.* »

→ [Article 11 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

Une fois l'avis rendu, l'employeur prend la décision de donner suite au recrutement du candidat ou de refuser le recrutement de la personne.

- Le décret portant statut particulier du cadre d'emplois auquel sera rattaché son contrat mentionne des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.



A NOTER : A la date du 01.07.2023, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale n'ont fait l'objet d'aucune modification pour indiquer les éventuelles conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions. En l'état, le CDG 45 préconise de ne pas prendre en compte cette condition.

▪ **Une dérogation spécifique à la condition de diplôme exigée par chaque cadre d'emplois**

La procédure d'appréciation de la condition de diplôme est différente selon la catégorie de l'emploi visé.

➔ **Pour les emplois de catégorie A et B**

Par principe, « *Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.* »

→ [Article 2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Cependant, il existe une dérogation à ce principe :

« *Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 [diplômes obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience], L. 335-6 [article abrogé], L. 335-9 [équivalences établies entre les diplômes des enseignements généraux et ceux des enseignements technologiques et professionnels], L. 613-1 à L. 613-4 [diplômes nationaux ou diplômes propres aux établissements publics d'enseignement supérieur ; articles L.613-3 et L.613-4 abrogés] et L. 641-2 [diplômes des formations technologiques supérieures] du code de l'éducation, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.* » → [Article 2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Cette commission est placée auprès du CNFPT. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez consulter la page dédiée du site internet du CNFPT → page « [La commission d'équivalence de diplômes](#) »

« *Dans l'attente de l'installation de cette commission, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission placée auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale, qui procède à la même vérification.*

Cette commission comprend :

- 1° Le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ou son représentant, président ;
- 2° Le recteur d'académie ou de son représentant ;
- 3° Deux représentants des élus locaux, désignés en leur sein par les élus locaux membres du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale, dont un au moins est membre du conseil d'administration d'un centre de gestion ;
- 4° Un représentant des personnels désignés en leur sein par les représentants du personnel membres du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ;

5° Une personnalité compétente en matière de formation professionnelle des agents publics territoriaux désignée par le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ;
 6° Un représentant d'une association de personnes handicapées désigné par le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale, avec voix consultative.
 A chaque représentant visé aux 3° et 4° ci-dessus est associé un représentant suppléant désigné dans les mêmes conditions que lui et appelé à le remplacer en cas d'empêchement.

Les membres visés aux 3° et 4° ci-dessus ainsi que leurs suppléants sont désignés pour la durée de leur mandat au conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale.

En cas de partage égal des voix, le président dispose d'une voix prépondérante. »

→ [Article 2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

➤ Pour les emplois de catégorie C

Les règles sont légèrement différentes et plus souples

En effet, « Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret. » → [Article 4 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

L'appréciation s'appuie sur :

- L'avis de la commission placée auprès du CNFPT
- Un dossier déposé par le candidat
- Le cas échéant un ou des entretien(s) avec l'autorité territoriale

→ [Article 4-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

➤ L'exclusion des fonctionnaires

Les personnes recrutées sur le fondement de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique signent un contrat. De ce fait, cela exclut le recrutement d'un candidat possédant déjà la qualité de fonctionnaire titulaire. La seule façon pour un fonctionnaire titulaire de bénéficier de ce recrutement serait de démissionner et d'être recruté ensuite par une collectivité territoriale ou un établissement public sous contrat de l'article 352-4 précité. Cependant, cette procédure oblige l'agent à perdre sa qualité de fonctionnaire.

Dans ces conditions, un dispositif dérogatoire et expérimental a été mis en œuvre pour éviter de recourir à la démission : « A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, par dérogation [aux articles L.511-5 à L.511-7 du CGFP], les fonctionnaires mentionnés à l'article [L.2 du CGFP] en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois. »

→ [Article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

« Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent, jusqu'au 31 décembre 2025 et dans les conditions fixées par le présent décret, bénéficier des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi du 6 août 2019 susvisée, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure. »

→ [Article 1 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020](#)

Le dispositif de détachement à titre expérimental est présenté dans l'étude relative au détachement.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le détachement](#) »

2-5-3. LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

Les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 s'appliquent aux agents recrutés sous contrat de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique. Ces agents sont donc régis par les dispositions générales applicables aux agents contractuels de droit public recrutés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

« Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements. [...] Elles s'appliquent également aux agents recrutés 1° En application des dispositions de l'article [L.352-4](#) du même code, dans les conditions prévues par l'[article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#) ; »
→ [Article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique n'intervient donc que pour préciser les règles dérogatoires et spécifiques.

« Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions de l'article 1er, des titres Ier, II, III, V, VII et IX, à l'exception des articles 4 et 6 du décret du 15 février 1988 susvisé, sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article [L.352-4 du Code général de la fonction publique] pendant la durée de leur contrat. L'article 39 de ce même décret leur est également applicable. »

→ [Article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

De manière liminaire, il est rappelé que le contrat doit mentionner expressément qu'il est établi en application de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique. → [Article 5 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

2-5-3-1. La durée

➤ La durée initiale

Les candidats sont recrutés par contrat pour la période correspondant à la durée du stage prévue par le décret portant statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés.

→ [Article L.352-4 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 5 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Sous réserve d'exceptions, la durée normale d'un stage est de 1 an

→ [Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

➤ Le renouvellement

« Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement. »

→ [Article L.352-4 du Code général de la fonction publique](#)

Concrètement, la durée du contrat ne peut donc pas dépasser 2 ans !

➤ La prolongation du contrat

Le contrat de l'agent peut être prolongé pour 2 motifs :

▪ L'exercice de fonctions à temps partiel

« Les fonctions à temps partiel des agents recrutés en application de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique s'exercent dans les conditions prévues pour les fonctionnaires stagiaires aux articles 1er à 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004. » → [Article 7-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Or, « La durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein. »

→ [Article 8 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)

Concrètement, si l'agent est autorisé à prendre un temps partiel de 70% sur son année de stage, la prolongation sera de : $365 \times (100/70) = 521$ soit 156 jours, autrement dit plus de 5 mois supplémentaires à réaliser.



A NOTER : L'obtention d'un temps partiel pour raison thérapeutique

« Le fonctionnaire stagiaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique dans les conditions fixées au titre II bis du décret du 30 juillet 1987 »

→ [Article 7-1 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

▪ La prise de congés de toute nature

« Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992. » → [Article 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

1^{er} cas : l'accomplissement d'une nouvelle période de contrat d'1 an

L'agent absent sur une durée supérieure à la durée de contrat devra réaliser une nouvelle période d'1 an sous contrat. La seule exception concerne le cas où l'agent a accompli au moins 6 mois de stage avant son départ en congés.

« Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage. »

→ [Article 9 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

2^{ème} cas : La particularité des congés liés aux responsabilités parentales ou familiales

L'agent a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le contrat est prolongé de la durée de ces périodes d'absence mais si l'agent est titularisé, cette titularisation aura pour date d'effet celle de la fin normale du stage (sans prise en compte des périodes de congés précitées).

→ [Article 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

3^{ème} cas : La prise en compte des congés rémunérés

« Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci. » → [Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)



Exemple :

Si l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire de 20 jours, d'un congé de 30 jours pour activité dans la réserve opérationnelle et d'un congé de solidarité familiale de 2 mois, il convient de :

- Cumuler les périodes d'absence rémunérées (soit 20 + 30) = 50 jours
- De calculer 1/10^è de cette durée soit 16 jours
- D'ajouter les 60 jours de congé non rémunéré (congé de solidarité familiale)
- ➔ L'agent verra donc son contrat prolongé de 60 + (50-16) = 94 jours

A NOTER : dans les 2 cas de figure (exercice des fonctions à temps partiel, prise en compte des congés de toute nature), la prolongation intervient après la période de renouvellement si le contrat est renouvelé.

➤ L'absence de période d'essai

Le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai puisque l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne figure pas dans la liste des articles auquel renvoie l'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996.

2-5-3-2. La rémunération

« Pendant toute la période de contrat [...], les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent. » → [Article 6 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Cela signifie que l'agent perçoit :

- Le traitement de base indiciaire
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- Le régime indemnitaire (primes et indemnités) institué par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement auquel il appartient
→ [Article L.712-1 du Code général de la fonction publique](#)
- Le complément de traitement indiciaire → Articles 9 à 12 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat. La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA). Normalement, les agents contractuels doivent, à chaque borne de la période de référence de 4 ans, être restés agents contractuels. Cette condition n'est pas imposée aux agents en contrat fondé sur l'article 352-4 du CGFP
→ [Article 9 du décret n°2008-539 du 6 juin 2008](#)
- L'indemnité de compensation de la hausse de la CSG
→ [Article 2 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)
- La NBI. Cela constitue une singularité parmi les contractuels. Cette attribution est confirmée par le juge administratif → [CAA de Nancy, 17 novembre 2005, n°00NC00952](#)



A NOTER : L'agent est affilié au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC pendant la durée de son contrat. Il sera affilié au régime spécial et à la CNRACL lorsqu'il sera titularisé à la condition que l'emploi occupé soit créé au minimum à 28h hebdomadaires.

Toutes les augmentations de point d'indice, de valeur du SMIC et de primes ou indemnités applicables aux fonctionnaires stagiaires sont « dupliquées » sur les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique.



A NOTER : La rémunération de l'agent contractuel tient compte de ses services antérieurs, au même titre qu'un fonctionnaire stagiaire. L'agent sera donc classé à l'échelon 1 du grade du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé mais sa rémunération sera calculée en tenant compte de sa reprise de services antérieurs et pourra s'établir par exemple à l'échelon 2 ou 3 du même grade. Pour les règles de calcul de reprise de services antérieurs d'un fonctionnaire stagiaire → [cf. la rubrique « Le fonctionnaire stagiaire »](#)

2-5-3-3. Le temps de travail

L'agent est soumis aux règles générales du temps de travail et aux cycles de travail en vigueur dans le service où il est affecté.

➤ Le temps partiel

Le bénéfice du temps partiel ne s'appuie pas sur l'article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui ne s'applique pas à ce contrat. → Article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996.

« Les fonctions à temps partiel des agents recrutés en application de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique s'exercent dans les conditions prévues pour les fonctionnaires stagiaires aux articles 1er à 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004. » → [Article 7-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Par ailleurs, « l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % : 4° S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail. »

→ [Article L.612-3 du Code général de la fonction publique](#)

➤ Les congés

Ils sont quasi identiques à ceux octroyés aux agents contractuels de droit public. En effet, « Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions de l'article 1er, des titres Ier, II, III, V, VII et IX, à l'exception des articles 4 et 6 du décret du 15 février 1988 susvisé, sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article [L.352-4 du Code général de la fonction publique] pendant la durée de leur contrat.

L'article 39 de ce même décret leur est également applicable. »

→ [Article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

L'agent pourra ainsi bénéficier des congés suivants :

- Congés annuels → [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de maladie ordinaire → [Article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de grave maladie → [Article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés pour accident de travail ou maladie professionnelle → [Article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Temps partiel thérapeutique → [Article 9-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé non rémunéré pour raisons de santé → [Article 11 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans traitement pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du parlement européen
- Position d'accomplissement du service national → [Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé avec traitement pour période d'instruction militaire → [Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile, période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel à la condition que le contrat, renouvellement inclus, soit au moins de 18 mois.

A l'inverse, l'agent sera exclu du bénéfice des congés suivants :

- Congés de formation → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés de représentation → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés pour formation syndicale → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congés en vue de favoriser la formation de cadres ou d'animateurs → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé parental → [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération 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 → [Article 14-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de présence parentale → [Article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de solidarité familiale → [Article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé de proche aidant → [Article 14-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé 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 → [Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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. → [Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour événements familiaux → [Article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour convenances personnelles. Ce congé est de toute façon réservé aux agents en CDI → [Article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise → [Article 18 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



A NOTER : Les opportunités de mobilité (ex : mise à disposition, congé de mobilité) prévues au titre 8 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont inaccessibles aux agents recrutés sur un contrat de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique → [Article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

2-5-3-4. La formation

« Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la [formation d'intégration], sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent. » → [Article 7 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

2-5-3-5. La discipline

L'agent est soumis aux mêmes règles disciplinaires que les agents contractuels de droit public « lambda ». Les articles 36A à 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 lui sont applicables.

2-5-4. LA FIN DU CONTRAT

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée après

- L'étude du dossier de l'agent
- La tenue d'un entretien avec l'agent

→ [Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

L'employeur public dispose du choix suivant :

- Titulariser l'agent
- Prolonger pour une année
- Mettre fin au contrat ouvrant droit à l'allocation chômage

2-5-4-1. La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale (Maire ou Président) procède à sa titularisation.

Lors de la titularisation :

- La période accomplie en tant qu'agent contractuel est considérée comme équivalente à la période de stage prévue par le décret portant statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'agent est titularisé.
- L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.
- L'agent bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
- Les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

→ [Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

→ [Article 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

→ [Article 9-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de titularisation](#)

2-5-4-2. Le renouvellement du contrat

« Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur. »

- [Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)
- [cf. modèle d'arrêté de renouvellement](#)
- [cf. modèle d'arrêté de renouvellement avec changement de cadre d'emplois](#)

La collectivité territoriale ou l'établissement est donc dans l'obligation d'évaluer les compétences professionnelles de l'agent. Elle ne peut refuser le renouvellement sur le seul motif de l'insuffisance professionnelle.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le second contrat de Mme A, a été conclu sur le fondement des dispositions de l'article 1er du décret du 10 décembre 1996 ; qu'en application des dispositions de l'article 8 II et III, l'administration était dans l'obligation de se prononcer sur l'aptitude de l'intéressée à exercer ses fonctions avant de décider de ne pas la titulariser et de ne pas renouveler son contrat ; que dès lors le conseil général du Bas-Rhin ne pouvait pas légalement mettre fin aux fonctions de Mme A pour le seul motif tiré de ses insuffisances professionnelles » → [CAA de Nancy, 17 juin 2010, n°09NC00993](#)

A l'issue de la période de renouvellement, la situation de l'agent est de nouveau examinée par l'autorité territoriale :

- S'il est déclaré apte, il est titularisé dans les mêmes conditions que l'agent titularisé à l'issue du contrat initial. Toutefois, dans ce cas de figure, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.
 - [Article 9 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)
 - [Article 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)
 - [cf. modèle d'arrêté de titularisation après renouvellement](#)
- « Si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, il n'est pas titularisé après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage »
 - [Article 9 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)
 - [cf. modèle d'arrêté de refus de titularisation après renouvellement](#)

Le juge administratif insiste sur l'absolue nécessité de mettre en œuvre les mesures indispensables à l'adaptation et l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions. A défaut, le juge annulera le refus de titularisation.

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que, si un agent recruté sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et dont le contrat a été renouvelé sur le fondement du II de l'article 8 du décret du 10 décembre 1996 cité ci-dessus peut faire l'objet, à l'issue de la période complémentaire d'exécution de son contrat, d'un refus de titularisation et, par suite, d'un licenciement, c'est seulement dans le cas où, malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle après qu'il a été procédé à une évaluation de ses compétences, il apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions ;

Considérant qu'il est constant que, s'il n'a pas été mis fin au contrat de Mme A à l'issue de la première année de son exécution, aucune mesure visant, sur la base d'une évaluation des compétences de l'intéressée, à favoriser son intégration professionnelle n'a été mise en place pendant la seconde année ; que le président du conseil général de l'Ain ne pouvait, dès lors, légalement refuser de la titulariser ni prononcer son licenciement ; qu'ainsi, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, Mme A est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lyon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision de licenciement du 18 décembre 2000 du président du conseil général de l'Ain et de la décision du 9 avril 2001 portant rejet de son recours gracieux.

Considérant, en revanche, que l'annulation de la décision attaquée implique nécessairement la réintégration de Mme A à la date de son licenciement et l'adoption des mesures nécessaires à la mise en œuvre, selon les modalités prévues par les dispositions du II de l'article 8 du décret du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique dans leur rédaction issue du décret du 13 février 2006, d'une seconde année d'exécution de son contrat ; qu'il y a lieu, par suite, pour le Conseil d'Etat d'ordonner qu'il soit procédé à cette réintégration et à l'adoption de ces mesures, dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision

Considérant que l'illégalité du licenciement de Mme A constitue une faute de nature à engager la responsabilité du département de l'Ain ; que, dans les circonstances de l'espèce et sans qu'il soit nécessaire de procéder à un supplément d'instruction, il sera fait une juste appréciation de la réparation due à Mme A en condamnant le département de l'Ain à lui verser une indemnité de 12 000 euros assortie des intérêts au taux légal à compter de la date de la réception de sa demande par l'administration, soit le 17 juillet 2001, en réparation du préjudice moral et des troubles dans son existence qu'elle a subis du fait de la décision de licenciement irrégulière qui a été prise à son encontre » → [CE, 26 mai 2010, n°305356](#)

Pour un exemplaire similaire → [CAA de Lyon, 7 mars 2019, n° 17LY00198](#)

2-5-4-3. Le refus de titularisation et l'absence de renouvellement de contrat

« Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage »

→ [Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

→ [cf. modèle d'arrêté de refus de titularisation](#)

2-5-4-4. Le licenciement pour motif disciplinaire



A NOTER : Aucun licenciement ou rupture conventionnelle ne sont possibles pendant la période de contrat !

En effet, l'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 ne mentionne pas le titre IX du décret n°88-145 du 15 février 1988 dans les titres et articles transposables aux personnes recrutées en application de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique. La période sous contrat constitue donc une période incompressible qui ne peut pas être interrompue avant son terme normal d'une année. En l'absence de licenciement pour insuffisance professionnelle, il est indispensable pour l'employeur d'utiliser la période sous contrat pour révéler les capacités ou incapacités professionnelles de l'agent et déterminer avec certitude à l'issue d'une année si l'agent remplit les conditions pour une titularisation, un renouvellement ou un refus définitif de titularisation.

La seule exception concerne le licenciement pour motif disciplinaire puisque l'article 10 précité opère un renvoi au titre IX du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui prévoit parmi les sanctions disciplinaires, la possibilité de recourir au licenciement.

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour faute disciplinaire en contrat de personne en situation de handicap](#)

2-5-4-5. La démission

L'agent bénéficie de la possibilité de présenter sa démission

→ [Article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

Les règles sont identiques à celles des agents contractuels de droit public fixées à l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'autorité territoriale n'a pas à accepter la démission. Toutefois, elle doit prendre acte de celle-ci en prenant un arrêté portant radiation des effectifs en raison de la démission de l'agent.

→ [cf. modèle d'arrêté portant radiation des effectifs en raison de la démission](#)

2-6. LES EMPLOIS DE DIRECTION DITS « EMPLOIS FONCTIONNELS »

2-6-1. L'OUVERTURE DES EMPLOIS FONCTIONNELS AUX CONTRACTUELS

Les situations qui ouvrent droit à recruter des contractuels sur des emplois de direction ont été élargies par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Désormais, par dérogation au principe de recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel, [l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique](#) ouvre la possibilité de recruter un contractuel pour occuper les emplois suivants :

- Directeur général des services des Régions
 - Directeur général des services de la Collectivité de Corse (assimilée à une Région)
 - Directeur général adjoint des services des Régions
 - Directeur général adjoint des services de la Collectivité de Corse (assimilée à une Région)
 - Directeur général des services des Départements
 - Directeur général des services de la Métropole de Lyon (assimilée à un département)
 - Directeur général adjoint des services des Départements
 - Directeur général adjoint des services de la Métropole de Lyon (assimilée à un département)
-
- Directeur général des services,
 - Directeur général adjoint des services
 - Directeur général des services techniques
- Des communes de plus de 40 000 habitants
 - Des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes)
 - Des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris assimilés aux EPCI à fiscalité propre de la même strate démographique
-
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. Cela inclut :
 - 1° Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - 2° Centres interdépartementaux de gestion ;
 - 3° Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris et autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais ;
 - 4° Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants ;
 - 5° Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;
 - 6° Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;
 - 7° Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants. »

→ [Article 1 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- Sous-directeur des administrations parisiennes
- Directeur général des services des mairies d'arrondissement de Paris
- Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris

Dont la population est supérieure à 80 000 habitants

→ [Article L.343-4 du Code général de la fonction publique](#)

2-6-2. LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Les personnes recrutées ainsi doivent remplir les conditions de diplômes et/ou d'expérience professionnelle suivantes :

- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 (Licence, Licence professionnelle, Bachelor universitaire de technologie, maîtrise [la détention d'un master n'est pas exigée]) au sens du répertoire des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes

ET

Justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise,

- Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

ET

Avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes (Exemple : attachés territoriaux, administrateurs territoriaux, ingénieurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, etc.).

2-6-3. LA DUREE DU CONTRAT

En l'absence de précision des anciennes dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le juge administratif a estimé que le recrutement d'un agent contractuel, sur le fondement de l'ancien article 47 pouvait donner lieu à un CDD ou un CDI. → [CE, 30 septembre 2015, n° 375730](#).

Cependant, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a clos le débat en indiquant expressément que le contrat était conclu à durée déterminée et ne pouvait se transformer en CDI. Le Code général de la fonction publique, dans son article L.343-3 a repris la même rédaction.

Les contrats des agents recrutés sur emplois fonctionnels sont donc des CDD !

→ [Article L.343-3 du Code général de la fonction publique](#)

2-6-4. LA REMUNERATION

L'agent perçoit :

2-6-4-1. Le traitement de base

« Les agents sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre »

→ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Pour davantage d'informations relatives à cette question, il convient de se référer aux grilles indiciaires des emplois fonctionnels qui figurent dans la rubrique [« Le traitement »](#)

2-6-4-2. les accessoires du traitement

L'agent bénéficie :

- De l'indemnité de résidence
- Du supplément familial de traitement

2-6-4-3. Les primes et indemnités

L'agent bénéficie :

- Du régime indemnitaire
- De la prime de responsabilité → [Article 1 du décret n°88-631 du 6 mai 1988](#) (cet article ne différencie pas les agents titulaires des agents contractuels)

En revanche, l'agent ne peut bénéficier de la NBI qui est exclusivement réservée aux agents titulaires

→ [Article 27 de la loi n°91-73 du 27 janvier 1991](#)

2-6-5. LA SITUATION DES AGENTS

Les agents sont régis par les règles mentionnées dans le décret n°88-145 du 15 février 1988.

2-6-6. LA FIN DU CONTRAT

Le recrutement d'un contractuel n'ouvre pas de droit :

- A la titularisation
- A un CDI

→ [Article L.343-3 du Code général de la fonction publique](#)

Tous les autres motifs de fin de contrat (abandon de poste, démission, rupture conventionnelle, licenciement) sont ouverts aux agents occupant ces emplois fonctionnels.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les emplois fonctionnels](#) ».

→ [cf. modèle de délibération de création d'un emploi fonctionnel de Directeur général des services](#)

→ [cf. modèle de délibération de création d'un emploi fonctionnel de Directeur général adjoint des services](#)

→ [cf. modèle de contrat à durée déterminée sur un emploi fonctionnel de DGS](#)

→ [cf. modèle de contrat à durée déterminée sur un emploi fonctionnel de DGA](#)

2-7. LES EMPLOIS POLITIQUES

2-7-1. LES COLLABORATEURS DE CABINET

L'autorité territoriale d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, peut constituer un cabinet dont les membres, qui sont appelés « collaborateurs de cabinet » lui sont directement rattachés et l'assistent dans sa double responsabilité politique et administrative. → [Article L.333-1 du Code général de la fonction publique](#)

→ [cf. modèle de délibération d'autorisation de recrutement d'un collaborateur de cabinet](#)

→ [cf. modèle de contrat de collaborateur de cabinet](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'emploi de collaborateur de cabinet](#) ».

2-7-2. LES COLLABORATEURS DE GROUPES D'ÉLUS

Les collaborateurs de groupes d'élus se distinguent des collaborateurs de cabinet sur deux aspects :

- La base légale n'est pas la même puisque les agents recrutés en qualité de collaborateurs de groupes d'élus le sont au titre de l'article L. 333-12 du CGFP ;
- Les missions attachées sont différentes car les collaborateurs de groupe d'élus sont affectés auprès de groupes politiques et chargé de faciliter l'exercice du mandat attaché à ce groupe

→ [QE AN n° 31338 du 30 septembre 2008, JOAN 2 décembre 2008](#)

Le recrutement de collaborateur d'un groupe d'élus se fait par le CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite du mandat électoral de l'assemblée délibérante. Au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé que par décision expresse et pour un CDI.

En revanche, l'affectation à un tel poste ne donne pas droit à titularisation. A l'expiration du contrat, les indemnités dues au titre de l'assurance chômage et de licenciement sont versées à l'agent contractuel par la collectivité territoriale.

→ [Article L. 333-12 du Code général de la fonction publique](#)

→ [cf. modèle de délibération d'autorisation de recrutement d'un collaborateur de groupe d'élus](#)

→ [cf. modèle de contrat de collaborateur de groupe d'élus](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'emploi de collaborateur de groupe d'élus](#) ».

3. La forme du contrat

3-1. L'OBLIGATION D'UN CONTRAT ECRIT



Les agents contractuels sont obligatoirement recrutés par un contrat écrit !

Les contrats verbaux sont en principe illégaux. Cependant, la jurisprudence a posé les règles suivantes :

3-1-1. LE CONTRAT VERBAL EST ILLEGAL ET DOIT ETRE RESILIE SUR LE CHAMP.

« Considérant qu'il résulte des dispositions législatives précitées que les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non-titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ; que, par suite, un contrat verbal, ne comportant par nature aucune indication de durée, est contraire à ces prescriptions et ne peut légalement être maintenu ; » → [CAA de Paris, 10 juillet 2003, n°02PA00906](#)

3-1-2. LE CONTRAT VERBAL EST UN CONTRAT ADMINISTRATIF.

Le contrat verbal demeure soumis aux règles applicables aux contrats de droit public et peut être contesté devant le juge administratif : « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X... a été recruté en novembre 1986 par la COMMUNE DE SAINTE-GENEVIEVE-DES-BOIS pour assurer les fonctions d'animateur au sein du service municipal de la jeunesse ; que M. X... était associé directement à l'exécution de ce service public administratif de la commune qui avait une mission d'animation, d'information et de formation ; qu'ainsi, le contrat par lequel l'intéressé a été recruté, souscrit sous la forme d'un simple engagement verbal, avait le caractère d'un contrat administratif ; que la commune n'est, dès lors, pas fondée à soutenir que le litige relatif au licenciement de M. X... échapperait à la compétence de la juridiction administrative ; » → [CE, 27 février 1995, n° 105732](#)

3-1-3. LE CONTRAT VERBAL EST REPUTE AVOIR ETE CONCLU A DUREE INDETERMINEE !

« Considérant que le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée ; qu'il ressort des pièces du dossier que Mme Claire X... a été engagée par la Chambre de commerce et d'industrie de Sens au mois de juin 1987 en qualité de professeur d'anglais sans qu'ait été établi un contrat écrit ; qu'elle a exercé ses fonctions pendant quatre années consécutives, sans interruption à l'exception des périodes de vacances d'été ; que, par suite, le contrat verbal liant Mme X... à la Chambre de commerce et d'industrie de Sens doit être regardé comme un contrat à durée indéterminée ; » → [CE, 17 janvier 1996, n°152713](#)

« Considérant, en second lieu, que le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée ; qu'aucune des dispositions législatives et réglementaires précitées applicables à la date des faits litigieux ne faisaient obstacle à ce que le contrat procédant au recrutement d'un agent non titulaire sur le fondement du dernier alinéa de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 soit conclu pour une durée indéterminée ; que, dans ces conditions, le contrat verbal dont Mme était titulaire doit être regardé comme ayant été conclu pour une durée indéterminée ; » → [CAA de Paris, 3 avril 2012, n°10PA01924](#)

3-1-4. LE CONTRAT VERBAL OUVRE DROIT A UNE REMUNERATION « NORMALE »

Le juge administratif a rappelé qu'il n'est pas possible de rémunérer un agent recruté de manière verbale uniquement au moyen d'avantages en nature

Ex : « le centre communal d'action sociale (CCAS) de Talence a mis gratuitement à la disposition de Mme A, à compter du 20 août 1997, un logement dans la résidence pour personnes âgées Francis de Pressencé et lui a accordé la gratuité des repas et des fluides, en contrepartie de quoi l'intéressée avait la charge d'assurer une mission de gardiennage et de veille de nuit dans cette résidence, de 22 heures à 8 heures du matin »

→ [CE, 17 février 2010, n° 308852](#)

La rémunération de l'agent est déterminée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. → [CE, 29 avril 2014, n°355671](#)

L'agent a également le droit d'obtenir une indemnité de congé annuel non pris → [CE, 29 avril 2014, n°355671](#)

3-1-5. LE REFUS D'UN CONTRAT ECRIT OUVRE DROIT AU PAIEMENT D'UNE INDEMNITE PAR L'EMPLOYEUR

Le refus de l'employeur de conclure un contrat écrit engage alors sa responsabilité et l'oblige au paiement d'une indemnité égale à la différence de rémunération entre la rémunération versée et celle qui aurait résulté de l'application du décret relatif aux agents contractuels → [CE, 23 février 2001, n° 194920](#)

3-2. LE PRINCIPE : LE CDD



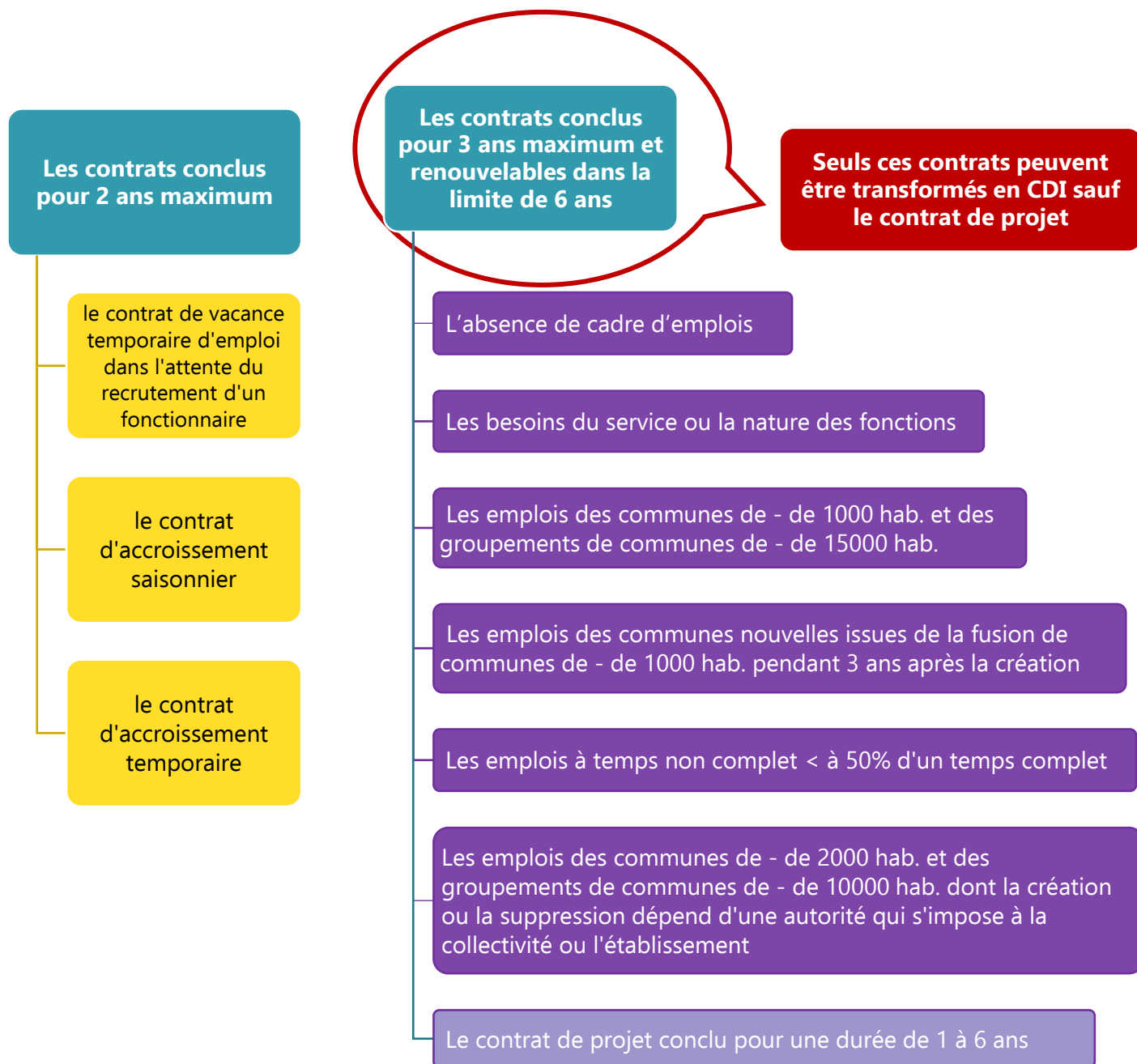
Les règles sont inversées par rapport au secteur privé !

- Dans le secteur privé, le recrutement est en CDI, le CDD l'exception
→ [Article L.1221-2 du Code du travail](#)
- Dans le secteur public territorial, le recrutement est en CDD, le CDI est l'exception !
→ [Article L.332-9 du Code général de la fonction publique](#)

Les agents contractuels sont recrutés par un écrit. Le contrat de recrutement doit normalement être conclu pour une durée déterminée et cela au nom du principe selon lequel, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

La durée du contrat va varier selon le fondement sur lequel il est conclu. Ce sont des dispositions législatives et réglementaires qui vont venir préciser la durée.

En application de l'article L. 332-9 du Code général de la fonction publique, le contrat à durée déterminée ne peut avoir une durée maximale excédant six ans, renouvellements inclus.



Le juge n'hésitera pas à sanctionner une collectivité employant des agents de manière ininterrompue au-delà de ce plafond. L'office du juge consistera à apprécier si le recours à des CDD successifs est abusif, et de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause

→ [CAA de Paris, 26 juin 2019, n° 18PA01755.](#)

Le principe est effectivement le CDD mais, dans certains cas, le CDI est possible.

3-3. L'EXCEPTION : LE CDI

L'expression employée pour la transformation d'un CDD en CDI s'appelle la « CDisation »

3-3-1. LES HYPOTHESES DE CONCLUSION D'UN CDI

Il existe 4 hypothèses de conclusion d'un CDI :

1. CDI conclu après 6 années de CDD conclus sur le fondement de l'article L.332-8 (points 1° à 6°) du Code général de la fonction publique → [Article L.332-9 du Code général de la fonction publique](#)
2. CDI conclu après 6 années de CDD conclus dans la même collectivité ou le même établissement → [Article L.332-10 du Code général de la fonction publique](#)
3. CDI conclu si les conditions de conclusion de ce CDI sont remplies en cours de CDD conclu sur le fondement de l'article L.332-8 (points 1° à 6°) → [Article L.332-11 du Code général de la fonction publique](#)
4. CDI conclu suite à une démarche de portabilité d'un CDI existant et conclu auprès d'une autre personne morale de droit public → [Article L.332-12 du Code général de la fonction publique](#)



A NOTER : l'agent en contrat de projet ne peut pas bénéficier d'un CDI !

→ [Article L.332-24 du Code général de la fonction publique](#)

3-3-2. LES PROCEDURES DE CONCLUSION D'UN CDI

3-3-2-1. Les règles communes

› Le délai de prévenance de 3 mois.

« Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : [...] trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

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

→ [Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de lettre d'information de renouvellement ou non-renouvellement en CDI](#)

› L'obligation d'un entretien préalable

« La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée » → [Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le décret ne précise pas les personnes représentant la collectivité territoriale lors de l'entretien. L'autorité territoriale demeure libre de son choix. Elle peut conduire elle-même l'entretien ou déléguer la tenue et l'animation de cet entretien au choix à un adjoint au Maire ou un vice-président et/ou un membre de la direction générale ou le/la secrétaire de mairie et/ou un responsable hiérarchique et/ou un agent en charge des ressources humaines.

› La consultation de la commission consultative paritaire

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

→ [Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

› L'acceptation par l'agent

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

→ [Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cette acceptation peut prendre la forme :

- D'un courrier en LRAR
- D'un courrier remis en mains propres
- D'un courriel envoyé avec un accusé de réception
- D'un compte-rendu d'entretien écrit signé des deux parties (représentant de la collectivité et agent)

► **La déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion compétent**

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. »

→ [Article L. 313-4 du Code général de la fonction publique](#)

Le juge administratif rappelle régulièrement le principe selon lequel tout emploi permanent pouvant être pourvu par un agent fonctionnaire doit faire l'objet d'une DCE ou DVE

→ [CE, 30 juin 1993, n° 101887](#)

En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat en CDI, il sera maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD. Mettant ainsi fin à l'engagement au terme de celui-ci.

3-2-2-2. Les règles spécifiques

► **CDI conclu après 6 années de CDD conclus sur le fondement de l'article L.332-8 (points 1° à 6°) du Code général de la fonction publique** → [Article L.332-9 du Code général de la fonction publique](#)

Pour ce cas, il est précisé que « les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que *par décision expresse et pour une durée indéterminée*. »

Il est donc interdit :

- De renouveler l'agent en CDD au-delà de 6 ans de contrats conclus sur le fondement de l'article L.332-8 quel que soit le motif pris au sein de l'article L.332-8. Par exemple, un agent qui serait recruté par un contrat de 3 ans sur le fondement de l'article L.332-8 2° puis renouvelé par la même collectivité ou le même établissement sur un contrat de 3 ans sur le fondement de l'article L.332-8 4° remplirait la condition de 6 ans en CDD sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP.
- De poursuivre le CDD au-delà de 6 ans en considérant qu'il est tacitement transformé en CDI. L'agent doit conclure un nouveau contrat sur lequel il est expressément mentionné « Contrat à durée indéterminée »

→ [Cf modèle de CDI – conclusion d'un CDI après 6 années de CDD conclus sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP – article L.332-9 du CGFP](#)

► **CDI conclu après 6 années de CDD conclus dans la même collectivité ou le même établissement** → [Article L.332-10 du Code général de la fonction publique](#)

Pour ce cas de figure, « Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article L. 332-23.

A ce titre, sont pris en compte :

1° Les services accomplis au titre de l'article L. 452-44 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat ;

2° Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet ;

3° Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, n'est pas prise en compte. »

Les conditions posées par cet article sont différentes de celles énoncées dans le cas n°1. Ainsi, la collectivité ou l'établissement prend en compte :

- Les recrutements sous contrat. Les temps accomplis avec la qualité de vacataire, stagiaire, apprenti, contrat aidé etc. ne sont pas pris en compte.
- Les recrutements sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C)
- Les recrutements auprès de la même collectivité territoriale ou du même établissement. A ce titre, un agent qui conclut un contrat avec une commune puis le CCAS de la commune n'est pas considéré comme ayant conclu 2 contrats avec la même collectivité ou le même établissement.
- Les recrutements sous contrat sur le fondement des articles suivants :
 - Les services effectués sur des emplois permanents dans les cas prévus à l'article L332-8,
 - Les services effectués pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément indisponible (article L332-13),
 - Les services effectués pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire (article L332-14),
 - Les services effectués dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article L332-23),
 - Les services accomplis dans le cadre d'une mise à disposition, en application de l'article L.452-44 du code, par un centre de gestion, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat.

Ainsi même les contrats n'ouvrant pas droit à CDI sont pris en compte pour le décompte du temps de travail.

- Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet qui sont alors assimilés à des services à temps complet → [CAA de Douai, 2 avril 2020, n°18DA02593](#)
- Les services accomplis de manière discontinue à la condition que la ou les interruption(s) entre deux contrats n'excède pas quatre mois.



A NOTER : Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

Pour le Conseil d'Etat, un agent contractuel peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès d'une même autorité publique, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C et ce, indépendamment des mentions figurant dans ses contrats.

« Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise. » → [CE, 28 juin 2019, n° 421458](#)

→ [Cf. modèle de CDI – conclusion d'un CDI après 6 années de CDD conclus dans la même collectivité ou établissement – article L.332-10 du CGFP](#)

- **CDI conclu si les conditions de conclusion de ce CDI sont remplies en cours de CDD conclu sur le fondement de l'article L.332-8 (points 1° à 7°)** → [Article L.332-11 du Code général de la fonction publique](#)

Les règles sont celles présentées au point 2.

Les conditions sont celles énoncées au point précédent (conclusion d'un CDI sur le fondement de l'article L.332-10 du CGFP).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat est venu préciser que ce droit à la conclusion d'un CDI doit obligatoirement amener l'autorité territoriale :

- A ne pas conclure un CDD pour une durée qui dépasserait la durée légale de 6 années
- A résilier automatiquement un CDD en cours à la date anniversaire des 6 années,
- A ne pas conclure un CDI tacite
- A obligatoirement conclure un CDI

« Considérant que si les dispositions citées ci-dessus de la loi du 26 janvier 1984, applicables aux agents recrutés sur un emploi permanent en fonction à la date de la publication de la loi du 26 juillet 2005, prévoient que la durée totale de contrats à durée déterminée successifs ne peut excéder six ans et que, si l'autorité compétente entend les reconduire à l'issue d'une telle période, elle doit prendre une décision expresse et ne peut conclure avec l'agent qu'un contrat à durée indéterminée, il ne saurait en résulter qu'un contrat à durée déterminée conclu, en méconnaissance de ces dispositions, pour une durée qui, compte tenu de la durée des contrats successifs précédemment conclus avec le même agent, conduit, en cours d'exécution du contrat, à dépasser la durée maximale d'emploi de six années, serait tacitement transformé en contrat à durée indéterminée ; »

→ [CE, 30 septembre 2015, n°374015](#)

→ [Cf. modèle de CDI – conclusion d'un CDI si conditions remplies en cours de CDD établi sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP– article L.332-11 du CGFP](#)



A NOTER : si l'agent et/ou l'employeur souhaite conclure un CDI comportant un changement de catégorie hiérarchique et/ou de cadre d'emplois de référence, cela s'assimile à une modification substantielle du contrat et induit une nouvelle procédure de recrutement

- **CDI conclu suite à une démarche de portabilité d'un CDI existant et conclu auprès d'une autre personne morale de droit public** → [Article L.332-12 du Code général de la fonction publique](#)

5 conditions sont à retenir :

- L'autorité territoriale n'a aucune obligation d'accorder la portabilité du CDI. L'article L.332-12 du CGFP précise bien que : « le contrat *peut être* conclu pour une durée indéterminée. »
- La portabilité de l'agent contractuel n'est ouverte qu'aux seuls agents ayant conclu un contrat à durée indéterminée.
- La portabilité est possible à la condition d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique,
- La portabilité s'applique aussi bien à l'intérieur de la fonction publique territoriale qu'à l'égard de la fonction publique d'Etat ou la fonction publique hospitalière. Ainsi un CDI conclu auprès d'un service de l'Etat est portable dans une collectivité territoriale ou un établissement public local.
- L'autorité territoriale doit conclure un CDI. Elle ne peut pas accorder la portabilité de manière tacite.

→ [Cf. modèle de CDI – portabilité d'un CDI existant– article L.332-12 du CGFP](#)

3-2-3. LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'AGENT CONTRACTUEL EN CDI

3-2-3-1. La rémunération

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions. » → [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

3-2-3-2. Le congé de mobilité

L'agent dispose de la possibilité de mettre en suspension son CDI pour exercer un autre emploi en CDD auprès d'une personne morale de droit public

➤ Les conditions

- L'agent doit être en CDI !
- L'agent est recruté par une autre personne morale de droit public. Cette personne morale peut relever de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière. En aucune façon, ce congé ne peut être activé pour permettre à l'agent de conclure un contrat de droit privé auprès d'une personne morale de droit privé (ex : société commerciale, association, etc.)
- L'agent est recruté par une personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement qu'en CDD.
- L'agent est soumis aux nécessités de service. Ainsi l'autorité territoriale est en droit de refuser le congé de mobilité.
- L'agent ne doit pas avoir bénéficié d'un congé de même nature sur les 3 années antérieures à la date d'effet de son congé de mobilité. Ex : sollicitation d'un congé de mobilité au 1^{er} septembre 2026 ; si l'agent a obtenu un précédent congé de mobilité, celui-ci doit avoir pris fin au plus tard le 30 août 2023.

➤ La durée

« Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, [...] »

Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur.

➤ La rémunération

- L'agent ne perçoit aucune rémunération de son employeur d'origine
- L'agent ne peut pas prétendre aux allocations chômage de la part de son employeur d'origine.

➤ Le renouvellement ou le réemploi

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1985, c'est-à-dire :

- Qu'il doit être physiquement apte et remplir les conditions de l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- Que dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

Si au terme du congé il n'a pas exprimé son intention dans le délai de deux mois, il est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

En cas de suppression d'emploi, et conformément au principe général du droit, l'agent doit être reclassé. Il ne peut être licencié que si son reclassement est impossible, ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

→ [CAA de Marseille, 30 mars 2010, n°08MA01641](#)

→ [Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de mise en congé de mobilité d'un contractuel](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de réintégration après un congé de mobilité d'un contractuel](#)

3-2-3-3. La mise 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.

➤ Les bénéficiaires

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale :
 - Auprès d'un établissement public qui lui est rattaché (ex : CCAS, Caisse des écoles),
 - D'un EPCI dont elle est membre (EPCI à fiscalité propre [Métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes] ou SIVU ou SIVOM)
 - D'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre (ex : CIAS).
- Pour les agents employés par un établissement public (ex : CCAS, caisse des écoles) : auprès de la commune à laquelle il est rattaché.
- Pour les agents employés par un EPCI : auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché (ex : CIAS).
- Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public : auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou des établissements de la fonction publique hospitalière.

➤ **Les conditions**

La mise à disposition suppose la réunion des conditions suivantes :

- L'agent est obligatoirement recruté en CDI
- L'agent doit donner son accord. Concrètement, il conseille de recueillir un accord écrit (courriel ou courrier)
- L'agent doit exercer, dans le cadre de la mise à disposition, des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement d'origine
- La signature d'une convention entre la collectivité ou l'établissement d'origine 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,
 - Les conditions d'emploi,
 - Les modalités du contrôle,
 - Les modalités d'évaluation,
 - Le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

➤ **La durée**

« 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 rémunération**

- L'agent perçoit sa rémunération habituelle de la part de sa collectivité ou établissement d'origine.
- La mise à disposition donne lieu à un remboursement par l'organisme d'accueil du montant de la rémunération versée à l'agent par la collectivité ou l'établissement d'origine.
 - La mise à disposition gratuite est possible :
 - Par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire,
 - Sans délibération lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.
 - Le remboursement forfaitaire :

La collectivité ou l'établissement d'origine peut déroger à la règle de remboursement en retenant un remboursement forfaitaire (dont la convention devra prévoir la périodicité et la durée) pour les conventions de mise à disposition d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent.

→ [Article 1 du décret n°2016-102 du 02 février 2016](#)

› La situation de l'agent

« 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. »

« Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil. »

› La fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin :

- A l'expiration de la durée mentionnée dans la convention de mise à disposition
- 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. Cette fin de mise à disposition doit respecter les règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.
- En cas de faute disciplinaire, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil. Dans ce cas de figure, le préavis peut être écarté et la fin de mise à disposition est immédiate.

« 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. »

→ [Article L516-1 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle de convention de mise à disposition individuelle d'un contractuel en CDI](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de mise à disposition d'un contractuel en CDI](#)

4. Les conditions de recrutement

Les conditions de recrutement d'un agent par la voie contractuelle sont les mêmes que celles applicables aux agents fonctionnaires, à l'exception de la condition de nationalité. Ces conditions de recrutement sont déterminées par deux articles :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 321-2 et L. 321-3, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1° S'il ne possède pas la nationalité française ;

2° S'il ne jouit pas de ses droits civiques ;

3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

5° Le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées. »

→ [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles [131-26](#) et [132-21](#) du code pénal ;

2° Le cas échéant :

a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;

4° S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'[article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article [L. 4](#) du code général de la fonction publique ;

6° Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

La condition posée au 3° ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code. » → [Article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4-1. LA NATIONALITE FRANÇAISE

La preuve de la nationalité française s'effectue grâce à la production de :

- Une carte nationale d'identité (C.N.I.) valide ou périmée depuis moins de 5 ans
→ [Article 5 du décret n°2005-1726 du 30.12.2005](#)
- Un passeport valide ou périmé depuis moins de 5 ans
→ [Article 4 du décret n°55-1397 du 22.10.1955](#)
- A défaut d'une CNI ou d'un passeport, les autres pièces permettant de prouver sa nationalité française sont recensées par ces 2 articles.

Il existe 2 particularités liées à la nationalité :

- Les agents de nationalité étrangère peuvent être recrutés sur des emplois de la fonction publique territoriale → [Article L.321-2 du Code général de la fonction publique](#)
 - Pour les personnes recrutées comme contractuels, il n'existe pas de limitation liée au pays d'origine !
 - L'agent contractuel étranger doit être dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
 - L'agent contractuel n'est pas concerné par la condition liée à la position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est le ressortissant :
 - S'il possède le statut de réfugié
→ Articles [L.424-1](#) et [L.561-1](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
 - Ou s'il est apatride et bénéficie d'une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans
→ Articles [L.424-8](#) et [L.582-1](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
- Les agents de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (ex : recrutement sur un emploi de policier municipal).
→ Articles [L.321-2](#) et [L.513-16](#) du Code général de la fonction publique
→ [Article 2-1 du décret n°88-145 du 15.02.1988](#)

Le juge administratif a eu l'occasion de confirmer qu'aucune condition de nationalité ne s'impose pour le recrutement d'un agent contractuel : « Aucune disposition législative actuellement en vigueur ni aucun principe du

droit public français n'interdisent de façon générale de recruter un étranger comme agent de l'Etat en qualité de contractuel ou d'auxiliaire et qu'il appartient au Gouvernement, sous réserve des engagements internationaux souscrits par la France, d'apprécier, compte tenu notamment de la mission de chaque service et de la nature de la fonction à exercer, s'il y a lieu de recruter des étrangers en qualité de contractuels ou d'auxiliaires ; qu'il lui est loisible de procéder à cette appréciation soit à l'occasion de chaque mesure individuelle de recrutement, soit par voie générale en fixant les conditions de recrutement d'auxiliaires et de contractuels pour des services et emplois déterminés » → [CE, Avis, 17 mai 1973, n°310715](#)

4-1-1. LE CAS DES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPEENNE

Le principe d'ouverture de la fonction publique est attaché au versant territorial de celle-ci. Ce principe est garanti aux ressortissants de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen. Il peut également être prévu des accords ou convention établissant ce droit d'accès à la fonction publique territoriale.

→ [Article 39 du Traité instituant la Communauté Européenne](#)

Par principe, les ressortissants d'un Etat membre peuvent accéder aux différents versants de la fonction publique. L'autorité territoriale a la possibilité de recruter par la voie du contrat, des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne. Ces ressortissants sont recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée dans les mêmes conditions que les agents titulaires de la citoyenneté française.

4-1-1-1. Les pays concernés

- Les ressortissants d'un Etat de l'UE :
 - Allemagne
 - Autriche
 - Belgique
 - Danemark
 - Espagne
 - Estonie
 - Finlande
 - Grèce
 - Hongrie
 - Italie
 - Lettonie
 - Lituanie
 - Luxembourg
 - Pays Bas
 - Pologne
 - République Tchèque
 - Slovaquie
 - Slovénie
 - Suède
 - Malte
- Les ressortissants d'un pays membre de l'EEE :
 - Islande
 - Liechtenstein
 - Norvège
- Les ressortissants de la Suisse
- Les ressortissants d'un micro-Etats européens
 - Monaco
 - Saint-Martin
 - Vatican

→ [Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française](#)

4-1-1-2. Le cas du Royaume-Uni

Les ressortissants britanniques font l'objet d'un statut particulier. Les ressortissants doivent être titulaire d'un titre de séjour ayant l'une des mentions prévues par [l'article 29 du décret n°2020-1417 du 19 novembre 2020](#) concernant l'entrée, le séjour, l'activité professionnelle et les droits sociaux des ressortissants étrangers bénéficiaires de l'accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique. → [Article 7 du décret n° 2020-1417 du 19 novembre 2020](#)

4-1-2. LE CAS DES ETRANGERS NON EUROPEEN

4-1-2-1. L'obligation de disposer d'un titre de séjour

Les collectivités n'ont pas la possibilité de recruter un agent non titulaire de nationalité étrangère hors UE si la personne est en situation irrégulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration.

« Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. »

→ [Article L.8251-1 du Code du travail](#)

« Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. » → [Article 2 6° du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

En application de l'article 2, 2° du décret n° 88-145 du 15 février 1988, les ressortissants étrangers peuvent intégrer la fonction publique en qualité d'agent contractuel. Ils doivent alors détenir une autorisation de travail ou un titre de séjour valant autorisation de travail en cours de validité → [CE, Sect., 6 octobre 1995, n°115639](#)

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le titre de séjour de l'agent n'est pas renouvelé, il résulte de [l'article 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) que le non-renouvellement d'un titre de séjour entraîne de plein droit la cessation du contrat (CDD ou CDI), sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement. Ce même article indique néanmoins que l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour.

Il est précisé que ce réemploi n'est applicable qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement → [Article 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le juge admet qu'il est possible pour l'employeur d'établir un CDD d'une durée supérieure à la validité de l'autorisation de travail ou titre de séjour valant autorisation de travail → [Paris, 16 juin 1999, n° 97/38438](#). Il appartiendra à l'autorité territoriale de mettre en demeure l'agent de renouveler son titre de séjour dans un délai raisonnable. Si l'agent ne peut fournir le récépissé du dépôt de sa demande de renouvellement, puis son nouveau titre de séjour, l'autorité territoriale procède au licenciement de l'agent sans délais de préavis.

En application de [l'article R. 5221-26 du code du travail](#), un étranger titulaire du titre de séjour ou du visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention « étudiant » est autorisé à exercer une activité salariée, à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures.

De ce fait, même si l'article 2 6° du décret du 15 février 1988 précité ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger disposant d'un titre de séjour « étudiant » en cours de validité, il faudra tout de même respecter cette limite en cas de recrutement sur un contrat de droit public.

Un étranger titulaire du titre de séjour « mention étudiant » peut obtenir une carte de séjour salarié ou de travailleur temporaire s'il a signé un contrat de travail. Pour cela, il doit la demander dans les 2 mois précédant la date de fin de validité de la carte de séjour étudiant.

Les étrangers de 16 à 18 ans doivent répondre aux conditions fixées à [l'article L.421-35 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#)

4-1-2-2. Le respect des mentions

Mais cela n'est pas suffisant, en effet, certaines mentions vont interdire le titulaire du titre de séjour d'exercer une profession alors que d'autres mentions vont nécessiter pour son titulaire de bénéficier d'une autorisation de travail.

Références juridiques ¹	Mention particulière	Possibilité d'exercer une activité professionnelle	Autorisation de travail

Autorisation provisoire de séjour

Conditionnée par la mention « autorise son titulaire à travailler »

	Mission de volontariat		NON
	Etranger malade ne remplissant pas les conditions de résidence habituelle d'un an		NON
L. 425-10	Parent accompagnant enfant malade	OUI	NON
L. 425-4	Personne engagée dans le parcours de sortie de la prostitution	OUI	NON
L. 425-5	Etranger placé sous ordonnance de protection	OUI	NON
L. 554-1	Demandeur d'asile	NON (Sauf si les délais de traitement sont dépassés)	OUI
L. 581-3	Protection temporaire	OUI	NON

Titre de séjour temporaire

L. 414-10	Salarié	OUI	NON
L. 414-10	Travailleur temporaire	OUI	NON
	Entrepreneur / profession libérale		
L. 426-12	Vie privée et familiale	NON (pour l'année qui suit la première délivrance)	NON
L. 422-1	Etudiant	OUI (limite des 60%)	NON²
L. 422-4	Etudiant programme de mobilité	OUI (limite des 60%)	NON²
L. 421-14	Chercheur	OUI	NON
L. 421-16	Recherche d'emploi ou création d'entreprise	OUI	NON
L. 421-23	Stagiaire	NON	NON

Références juridiques	Mention particulière	Possibilité d'exercer une activité professionnelle	Autorisation de travail
L. 426-30	Stagiaire ICT	NON	NON
L. 426-31	Stagiaire mobilité ICT	NON	NON
L. 426-22	Jeune au pair	NON	NON
L. 426-20	Visiteur	NON	NON
Cartes de séjour pluriannuelles			
L. 426-12	Après une première année de séjour	OUI	NON
	Salarié détaché ICT		NON
L. 424-10	Protection subsidiaire	OUI	OUI
L. 424-2	Réfugié	OUI	OUI
L. 582-5	Apatride	OUI	OUI
L. 421-9	Passeport talent	OUI	OUI
L. 421-34	Travailleur saisonnier	OUI	NON
L. 426-8	Retraité	NON	NON
Aucun titre			
L. 82551-1 code du travail		NON	NON

¹ Les références juridiques renvoient au Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

² Sauf pour les ressortissants de nationalité algérienne.

Il peut être nécessaire lors du recrutement d'un ressortissant étrangers, de formuler une demande d'autorisation de travail auprès des services de préfecture.

L'employeur est dispensé de cette démarche dès lors qu'il est indiqué sur la carte de séjour, la mention « Autorise Travail » ou « Autorise son titulaire à travailler »

 Exemple :



Les candidats titulaires d'une carte de séjour portant cette mention peuvent exercer une activité professionnelle sans demande d'autorisation de travail.

4-2. LA DETENTION DES DROITS CIVIQUES

L'agent public ne sera pas recruté s'il a perdu ses droits civiques ou s'il fait l'objet d'une interdiction d'exercer une fonction publique.

En effet, en complément d'une condamnation pour crime ou délit, l'agent déjà en exercice ou le candidat au recrutement peut perdre ses droits civiques. Les droits civiques recouvrent :

« 1° Le droit de vote ;

2° L'éligibilité ;

3° Le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;

4° Le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations ;

5° Le droit d'être tuteur ou curateur ; cette interdiction n'exclut pas le droit, après avis conforme du juge des tutelles, le conseil de famille entendu, d'être tuteur ou curateur de ses propres enfants. »

L'interdiction des droits civiques, civils et de famille ne peut excéder une durée de dix ans en cas de condamnation pour crime et une durée de cinq ans en cas de condamnation pour délit. → [Article 131-26 du Code pénal](#)

Cette perte des droits civiques résulte soit d'une décision prononcée par une juridiction soit d'une mise sous tutelle. En réalité, il y a, à la fois, une condition d'accès à la fonction publique mais aussi une condition de maintien. Symétriquement, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public entraîne la perte mécanique de la déchéance de la qualité d'agent public. L'employeur doit alors prendre un arrêté de licenciement

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour déchéance de droits civiques](#)

« La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte : [...] »

7° De la déchéance des droits civiques ;

8° De l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Le fonctionnaire peut solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public. »

→ [Article L.550-1 du Code général de la fonction publique](#)

La perte des droits civiques doit résulter d'une condamnation pénale devenue définitive. L'arrêté de licenciement prend comme date d'effet celle de la condamnation pénale → [CE, 17 novembre 2010, n°315829](#)

L'autorité territoriale est tenue de procéder au licenciement de l'agent. Elle est en compétence liée !

→ [CE, 28 mai 1982, n°25468](#) : Application du principe général de valeur législative selon lequel nul ne peut accéder à un emploi public ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit de l'intégralité de ses droits civiques ;

→ [CE, 22 novembre 1995, n°139328](#)

Elle ne nécessite pas un avis préalable du conseil de discipline puisqu'elle ne constitue pas une sanction disciplinaire :

« Considérant qu'en prononçant la radiation des cadres de M.A..., par son arrêté en date du 8 juin 2010, le maire de la commune de Marignane n'a pas pris une mesure disciplinaire, mais s'est borné, comme il y était tenu, à tirer les conséquences de la condamnation pénale de l'intéressé ; que, le maire de la commune ayant ainsi compétence liée, les moyens tirés de l'absence de motivation de l'arrêté attaqué, de l'erreur manifeste d'appréciation des faits, et de l'erreur de droit commise en infligeant une sanction à un agent en arrêt de maladie, doivent être rejetés comme inopérants ; » → [CAA de Marseille, 1^{er} octobre 2013, n°12MA02347](#)

4-3. L'ABSENCE DE CONDAMNATIONS INCOMPATIBLES AVEC SES FONCTIONS

4-3-1. LA TYPOLOGIE DE BULLETINS DE CASIER JUDICIAIRE :

- Le B1 contient toutes les sanctions prononcées par la justice ou par les autorités administratives. Il est réservé aux services judiciaires et pénitentiaires. L'employeur public ne peut pas demander la production du premier bulletin.
- Le B2 contient seulement une partie de ces décisions. La liste des condamnations exclues du B2 sont fixées par l'article 775 du Code de procédure pénale. Il est délivré uniquement aux administrations (ex : collectivités territoriales et établissements publics locaux) et à certains employeurs privés (ex : organismes intervenant auprès de mineurs).
- Le B3 contient les condamnations les plus graves (crimes et délits) qui ne sont pas exclues du B2. Il est délivré sur demande exclusivement à l'agent.

→ Articles [774](#) à [777-2](#) du Code de procédure pénale

4-3-2. LA DELIVRANCE DU BULLETIN N°2 DU CASIER JUDICIAIRE

4-3-2-1. L'obligation

Les condamnations prononcées à l'encontre d'une personne sont soumises au principe de respect de la vie privée protégé par [l'article 9 du Code civil](#).

En conséquence :

- Dans le secteur privé, l'employeur n'a pas le droit de demander systématiquement un bulletin de casier judiciaire. Il doit disposer d'un motif légitime pour solliciter la production de ce document :
« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »
→ [Article L.1221-6 du Code du travail](#)
Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
→ [Article L.1222-2 du Code général de la fonction publique](#)
- Dans le secteur public, à l'inverse, la demande de bulletin n°2 de casier judiciaire est une obligation pour l'employeur public en vertu des articles L.321-1 du CGFP et de l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

4-3-2-2. La procédure :

➤ Le cas général

« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 1° Aux préfets et aux administrations publiques de l'Etat saisis de [...] de demandes d'agrément destinées à permettre la constatation par procès-verbal d'infractions à la loi pénale ; [...] 3° Aux administrations et personnes morales dont la liste sera déterminée par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 779, ainsi qu'aux administrations ou organismes chargés par la loi ou le règlement du contrôle de l'exercice d'une activité professionnelle ou sociale lorsque cet exercice fait l'objet de restrictions expressément fondées sur l'existence de condamnations pénales ou de sanctions disciplinaires. » → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)

« Outre les cas prévus aux 1°, 2° et 4° de l'article 776, le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 8° Aux collectivités publiques locales, [...], saisis de demandes d'emplois, de soumissions pour les adjudications de travaux ou de marchés publics ou en vue de poursuites disciplinaires ; » → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

Le bulletin n° 2 doit être demandé au ministère de la Justice : Casier judiciaire national

La demande ne peut se faire désormais que par Internet : <https://www.cjnb2.justice.gouv.fr>, après inscription de la collectivité territoriale ou l'établissement public.

➤ Le cas des emplois au contact des mineurs :

▪ La demande obligatoire du B2

En raison du caractère sensible des emplois en contact des mineurs, l'employeur public a une obligation renforcée de solliciter le B2. :

Les dirigeants de personnes morales de droit public ou privé exerçant auprès des mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale au sens de l'article [L. 312-1](#) du code de l'action sociale et des familles peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire, pour les seules nécessités liées au recrutement d'une personne, lorsque ce bulletin ne porte la mention d'aucune condamnation. La liste de ces personnes morales est déterminée par décret du ministre de la justice et du ou des ministres intéressés. → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)
« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 14° Aux [...] collectivités territoriales et à leurs établissements publics [...], pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs ; » → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

Cette sollicitation s'applique notamment aux établissements et services suivants :

« En application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de [l'article 776](#), peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire d'une personne, lorsque celui-ci ne porte la mention d'aucune condamnation, et pour les seules nécessités liées au recrutement de la personne, les dirigeants des personnes morales de droit public ou privé gestionnaires des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil ainsi que les organisateurs d'accueil suivants :

1° Les accueils mentionnés à [l'article L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles](#) (ALSH ou accueils avec hébergement)

2° Les établissements ou services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application de [l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945](#) relative à l'enfance délinquante ou [des articles 375 à 375-8 du code civil](#) ou concernant des majeurs de moins de vingt et un ans ou les mesures d'investigation préalables aux mesures d'assistances éducatives prévues par le code de procédure civile et par l'ordonnance précitée du 2 février 1945.

3° Les lieux de vie et d'accueil mentionnés aux [articles D. 316-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles](#) qui accueillent des mineurs mentionnés au 2° du I de [l'article D. 316-2](#) de ce même code.

4° Les lieux de vie et d'accueil mentionnés aux [articles D. 316-1 et suivants](#) du code de l'action sociale et des familles ayant été autorisés par le représentant de l'Etat, seul ou conjointement avec le président du conseil général, qui accueillent des mineurs mentionnés aux 1°, 3° et 4° du I de [l'article D. 316-2](#) de ce même code.

5° Les établissements ou services d'enseignement et d'éducation spéciale qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, prévus par le 2° du I de [l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles](#).

6° Les centres d'action médico-sociale précoce mentionnés à [l'article L. 2132-4 du code de la santé publique](#).

7° Les établissements d'enseignement scolaire privés mentionnés à [l'article L. 441-1 du code de l'éducation](#), les organismes privés d'enseignement à distance mentionnés à [l'article L. 444-1](#) de ce même code et les organismes de soutien scolaire mentionnés à [l'article L. 445-1](#) de ce même code. »

→ [Article D.571-4 du Code de procédure pénale](#)

Dans cette situation, la demande de délivrance du bulletin de casier judiciaire et la réponse du casier judiciaire se fait par l'intermédiaire des autorités administratives mentionnées à l'article D.571-5 du Code de procédure pénale.

« Lorsque le bulletin transmis par le casier judiciaire à l'autorité administrative compétente est revêtu de la mention néant, il est remis ou adressé par celle-ci au dirigeant de la personne morale.

Dans le cas contraire, l'autorité administrative compétente informe le dirigeant de la personne morale que le bulletin ne peut lui être délivré car il comporte une ou plusieurs condamnations, en précisant, selon le cas :

1° Pour les situations visées aux 1° à 6° de l'article D. 571-4 :

a) Soit que le bulletin ne comporte aucune des condamnations prévues par les [articles L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles](#) ;

b) Soit que le bulletin comporte une ou plusieurs condamnations prévues à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, et que la personne dont le bulletin n° 2 a été sollicité ne peut en conséquence être recrutée. » → [Article D.571-7 du Code de procédure pénale](#)

▪ **La consultation du FIJAIS (fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes) :**

« Les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé : 3° Aux préfets et aux administrations de l'Etat dont la liste est fixée par le décret prévu à l'article 706-53-12, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ;

Les maires, les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale, les présidents de conseil départemental et les présidents de conseil régional sont également destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives mentionnées au 3° concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions. » → [Article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)

4-3-3. L'APPRECIATION DE LA COMPATIBILITE DES CONDAMNATIONS AVEC LES FONCTIONS EXERCEES

A l'exception des emplois auprès des mineurs évoqués ci-dessus pour lesquels il n'existe pas de marge d'appréciation des condamnations, les éventuelles mentions apposées sur ce bulletin n° 2 doivent être jugées compatibles avec les fonctions à exercer. Cette appréciation relève du pouvoir de l'autorité territoriale.

4-3-3-1. La compatibilité du B2 du casier judiciaire avec les fonctions exercées : PAS D'AUTOMATICITÉ !

➤ Avant le recrutement

L'autorité territoriale devra apprécier la compatibilité entre la condamnation et la fonction exercée. Ex : mention unique dans le B2 d'une condamnation à une peine de suspension de son permis de conduire durant sept mois pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique => pas de justification du refus de nomination aux fonctions de directeur d'établissements sanitaires et sociaux → [CAA Lyon, 10 juin 2008, n°06LY00056](#)

➤ Après le recrutement

Il n'existe pas d'automatisme entre la condamnation pénale figurant au casier judiciaire et la radiation des cadres. L'employeur est obligé d'engager préalablement une procédure disciplinaire et d'appliquer une sanction disciplinaire proportionnée ! → [CE, 5 décembre 2016, n°380763](#)

Si certaines mentions sont jugées incompatibles avec l'exercice des missions demandées, l'agent pourra être licencié. → [CE, 4 février 2015, n°367724](#)

Il est à noter que dans le cas d'un renouvellement de contrat, ce bulletin n° 2 doit être demandé.

4-3-3-2. L'absence d'obligation d'information de l'employeur

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement.

Dans ces conditions, lorsque l'administration apprend que des mentions avaient été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent après son recrutement, il lui appartient, pour déterminer si la nomination est entachée d'irrégularité, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont l'agent a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions qu'il exerce, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions

« Eu égard à l'ancienneté des faits ayant justifié la première condamnation de M. A... et à leur nature, ayant d'ailleurs conduit l'autorité judiciaire à retenir en 2012 que leur gravité ne justifiait pas ou plus de mention des condamnations correspondantes au bulletin n°2 du casier judiciaire, ces faits à eux seuls, dont l'administration a pris connaissance en 2014, n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé » → [CE, 3 mai 2023, n°438248](#)

« Il appartient, le cas échéant, à l'autorité administrative d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence. » → [CE, 18 octobre 2018, n°412845](#)

L'agent peut présenter une requête pour demander l'exclusion des condamnations portées au bulletin n°2

→ [Article 775-1 du Code de procédure pénale](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour incompatibilité des mentions figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire](#)

4-4. LA POSITION REGULIERE AU REGARD DU SERVICE NATIONAL

Cette notion de position régulière recouvre une réalité différente selon qu'elle recouvre la période antérieure ou postérieure à la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997, qui substitue au service national actif deux obligations : le recensement citoyen et la participation à la journée défense et citoyenneté.

- Pour un homme né avant le 31 décembre 1978 : l'agent est en situation régulière s'il a fait son service national, sous quelque forme que ce soit et quelle qu'en soit la durée, ou s'il a été régulièrement exempté, dispensé ou réformé. → [Article L.63 du Code du service national](#)
La preuve de l'accomplissement du service militaire prend la forme d'une attestation de services accomplis (service national ou militaire) ou d'un certificat de position militaire (personne exemptée ou dispensée)
- Pour un homme né après le 31 décembre 1978 ou une femme née après le 31 décembre 1982 : l'agent est en situation régulière s'il s'est fait recenser (recensement citoyen) et a accompli la journée défense et citoyenneté.
 - La preuve de l'accomplissement de la journée défense et citoyenneté prend la forme d'un certificat individuel de participation à la journée défense et citoyenneté
→ [Article R.112-9 du Code du service national](#)
 - La preuve de l'accomplissement du recensement prend la forme d'une attestation de recensement
→ [Article L.113-2 du Code du service national](#)

4-5. L'APTITUDE PHYSIQUE

Actuellement, le Code général de la fonction publique prévoit seulement qu'aucun agent ne peut être recruté « s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées. » → [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Lorsque, conformément aux dispositions de [l'article L.321-1 du Code général de la fonction publique], l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, le contrôle de ces conditions de santé est effectué, selon l'objet du contrôle, par des médecins agréés. » → [Article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

En l'état, aucun statut particulier dans la fonction publique territoriale ne prévoit, à ce jour, de conditions de santé particulières. La seule exception concerne les sapeurs-pompiers professionnels

→ [Article 4 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)

Dans ces conditions, une collectivité territoriale ou un établissement public n'a aucune obligation d'instaurer une visite médicale relative à l'aptitude lors de l'embauche d'un agent contractuel !

Toutefois, cette solution comporte 2 nuances :

- En l'absence de modifications-précisions des décrets portant statut particulier des cadres d'emplois, une collectivité ou un établissement est libre de prendre une délibération, après avis du Comité social territorial - CST, instaurant une visite médicale d'aptitude aux agents occupant des emplois considérés comme nécessitant des conditions de santé particulières. L'autorité territoriale peut proposer cette délibération à son conseil en s'appuyant sur son obligation générale de préservation de la santé et de la sécurité des agents employés par sa collectivité ou son établissement → [Article L.4121-1 du Code du travail](#)

- ➔ A titre facultatif, le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent. ➔ [Article 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

Dans ce cadre et en l'absence de visite médicale d'aptitude, le médecin du travail peut profiter de l'examen initial de l'agent lors de son embauche pour signaler que l'état de santé de l'agent paraît difficilement compatible avec l'emploi auquel il est affecté et s'interroger de manière plus générale sur la compatibilité avec les emplois de son grade.



Par ailleurs, il est rappelé que si la visite médicale auprès d'un médecin agréé ne semble plus d'actualité, cela ne dispense pas l'employeur de prévoir une visite auprès du **médecin de prévention**.

« Le service de médecine préventive [...] a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents territoriaux du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis : [...] 1° A un examen médical au moment de leur recrutement »

➔ [Article L.8124 du Code général de la fonction publique](#)

Le coût de la visite auprès du médecin du travail et du médecin de prévention est à la charge de la collectivité.

➔ [Article 41 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

4-6. L'AGE

4-6-1. L'AGE MINIMUM

Il est de 16 ans ➔ [Article L.4153-1 du Code du travail](#)

SAUF pour les policiers municipaux et gardes champêtres (18 ans) MAIS ces cadres d'emplois ne sont pas accessibles aux agents contractuels

4-6-2. L'AGE LIMITE

La limite d'âge légale est de 67 ans ➔ [Article L.556-11 du Code général de la fonction publique](#)

La limite d'âge légale recule progressivement de 65 ans pour les agents nés à compter du 31 juillet 1951 jusqu'à 67 ans pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1955

Lorsque l'agent atteint la limite d'âge (dérogations prises en compte), il est automatiquement radié des cadres ou son contrat est rompu de plein droit ➔ [CE, 8 novembre 2000, n°209322](#)

Cependant, il existe plusieurs dérogations à cette limite d'âge :

- ➔ *« L'agent contractuel occupant un emploi auquel s'applique la limite d'âge [de 67 ans] ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Le refus d'autorisation est motivé. Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L. 556-12 ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans. »* ➔ [Article L.556-11 du Code général de la fonction publique](#) modifié par [l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#)
- ➔ La limite d'âge est fixée à soixante-treize ans pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail. ➔ [Article L.556-11-1 du Code général de la fonction publique](#)
- ➔ *« La limite d'âge est reculée d'une année par enfant à la charge de l'agent public, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans. Les enfants pris en compte sont ceux ouvrant droit à l'attribution des prestations familiales et ceux ouvrant droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés. »* ➔ Articles [L.556-2](#) + [L.556-12](#) du Code général de la fonction publique
- ➔ *« La limite d'âge est reculée d'une année pour tout fonctionnaire qui, au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants, à la condition qu'il soit apte à l'exercice de ses fonctions. Ce recul de la limite d'âge limite ne peut se cumuler avec celui prévu à l'article L. 556-2 que si l'un des enfants à charge [à l'âge de 67 ans de l'agent] est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés. »* ➔ Articles [L.556-3](#) + [L.556-12](#) du Code général de la fonction publique

- ➔ Après application, le cas échéant, de l'article L. 556-12, les agents contractuels dont la durée d'assurance tous régimes est inférieure à 166 à 172 trimestres peuvent sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique prolonger leur activité jusqu'à l'acquisition du nombre de trimestres nécessaire et dans la limite d'une durée de dix trimestres. ➔ [Article L.556-13 du Code général de la fonction publique](#)

L'ensemble de ces règles s'applique sans préjudice des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat.

4-7. LES DIPLOMES

En règle générale, le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour être admis à participer au concours externe donnant accès au cadre d'emplois auquel l'emploi occupé par l'agent contractuel est référencé.

Cependant, les règles suivantes s'imposent quant à la possession d'un diplôme ou d'une qualification :

- Il est rappelé que « *le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.* » ➔ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- L'expérience professionnelle acquise par l'agent ne doit toutefois pas être manifestement insuffisante pour exercer les responsabilités afférentes à l'emploi occupé par l'agent.
« *Considérant, en premier lieu, qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général ne subordonne l'engagement d'un agent contractuel par une collectivité territoriale, à la détention par celui-ci des titres ou des diplômes nécessaires pour être admis à participer au concours externe donnant accès aux emplois de titulaire relevant de la même catégorie ; que par suite, le Préfet de la Vendée ne peut utilement soutenir que le recrutement de M. X... par le Syndicat Départemental d'Energie et d'Equipeement de la Vendée (S.y.D.E.V.), en qualité d'ingénieur territorial contractuel, est illégal au seul motif que l'intéressé ne possède qu'un diplôme lui permettant de concourir pour un emploi de titulaire de catégorie B ;*
Considérant, en deuxième lieu, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'expérience professionnelle acquise par M. X... et qui complétait sa formation initiale, était manifestement insuffisante pour lui permettre d'assurer des responsabilités d'ingénieur territorial dans le secteur d'activité relevant de la compétence du S.y.D.E.V. ; » ➔ [CAA de Nantes, 2 août 2002, n°00NT01605](#)
- Un agent recruté qui aurait opéré une falsification de diplôme et de devis peut légalement faire l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire ➔ [CAA de Lyon, 12 mars 2020, n° 18LY03180.](#)
- L'exercice de certaines professions réglementées, même dans le cadre d'un contrat, exige la détention d'un diplôme (exemple : médecin, infirmier, enseignant sportif...).



A NOTER : Il n'existe pas un texte recensant l'intégralité des professions réglementées dans la fonction publique territoriale. Toutefois, vous pouvez vous référer utilement au [décret n°2019-381 du 29 avril 2019](#)

- Les agents recrutés sur des emplois de direction doivent :

« 1° Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

2° Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes. » ➔ [Article 1 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5. Le processus de recrutement

5-1. LE CADRE JURIDIQUE

« Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. »

→ [Article L.332-21 du Code général de la fonction publique](#)

Seuls les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants ne sont pas astreints au respect intégral de la procédure de recrutement. → [Article L.332-21 du Code général de la fonction publique](#)

→ [cf. étude relative aux emplois fonctionnels](#)

La procédure de recrutement doit respecter impérativement les textes suivants :

- Les articles L.131-1 et suivants du Code général de la fonction publique qui garantissent les agents publics contre toute forme de discrimination à l'embauche

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#), [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#). » → [Article L.131-1 du Code général de la fonction publique](#)
- Les articles L.311-2, L.311-3, L.313-1 à L.313-4 du Code général de la fonction publique qui fixent les obligations de publicité, la compétence exclusive de l'assemblée délibérante pour la création d'emplois et des règles minimales de création des emplois fonctionnels (emplois de direction des collectivités territoriales et leurs établissements publics).
- Le décret n°2019-1414 du 29 décembre 2019 :
 - Renvoie aux dispositions des articles L.131 et suivants du Code général de la fonction publique
 - Fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux agents contractuels candidats sur un emploi permanent au sein de la fonction publique.
 - Rappelle que les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats (contractuels et titulaires) à un même emploi permanent.
 - Ouvre la possibilité pour l'autorité territoriale de prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour procéder au recrutement d'un agent sur un emploi permanent, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur les candidats.

→ [Article 1 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

5-2. LA DEFINITION D'UNE PROCEDURE DE RECRUTEMENT PROPRE A LA COLLECTIVITE OU L'ETABLISSEMENT

L'autorité territoriale (Maire/Président) est habilitée à élaborer une procédure de recrutement adaptée à sa collectivité ou son établissement, dans le respect des principes généraux et des obligations fixées par les textes.

« Dans le respect des dispositions prévues par le présent décret, l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée conformément au IV. »

→ [Article 1 II du décret n°2019-1414 du 29 décembre 2019](#)

5-3. LE SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Au préalable, il est précisé que le processus de recrutement ne pourra débuter qu'après l'identification du besoin. C'est une phase indispensable à tout recrutement.

Ce besoin doit :

- Relever des compétences dévolues à la collectivité territoriale ou l'établissement par la loi et/ou ses statuts,
- Être lié aux exigences du service public et de l'intérêt général et ne pas empiéter ainsi sur le secteur privé sauf pour les emplois relevant de services publics industriels et commerciaux (SPIC),
- Être réel.

L'autorité territoriale doit s'interroger sur la possibilité de pourvoir à ce besoin :

- Soit par le recrutement sur un emploi existant et vacant
- Soit par la création d'un nouvel emploi

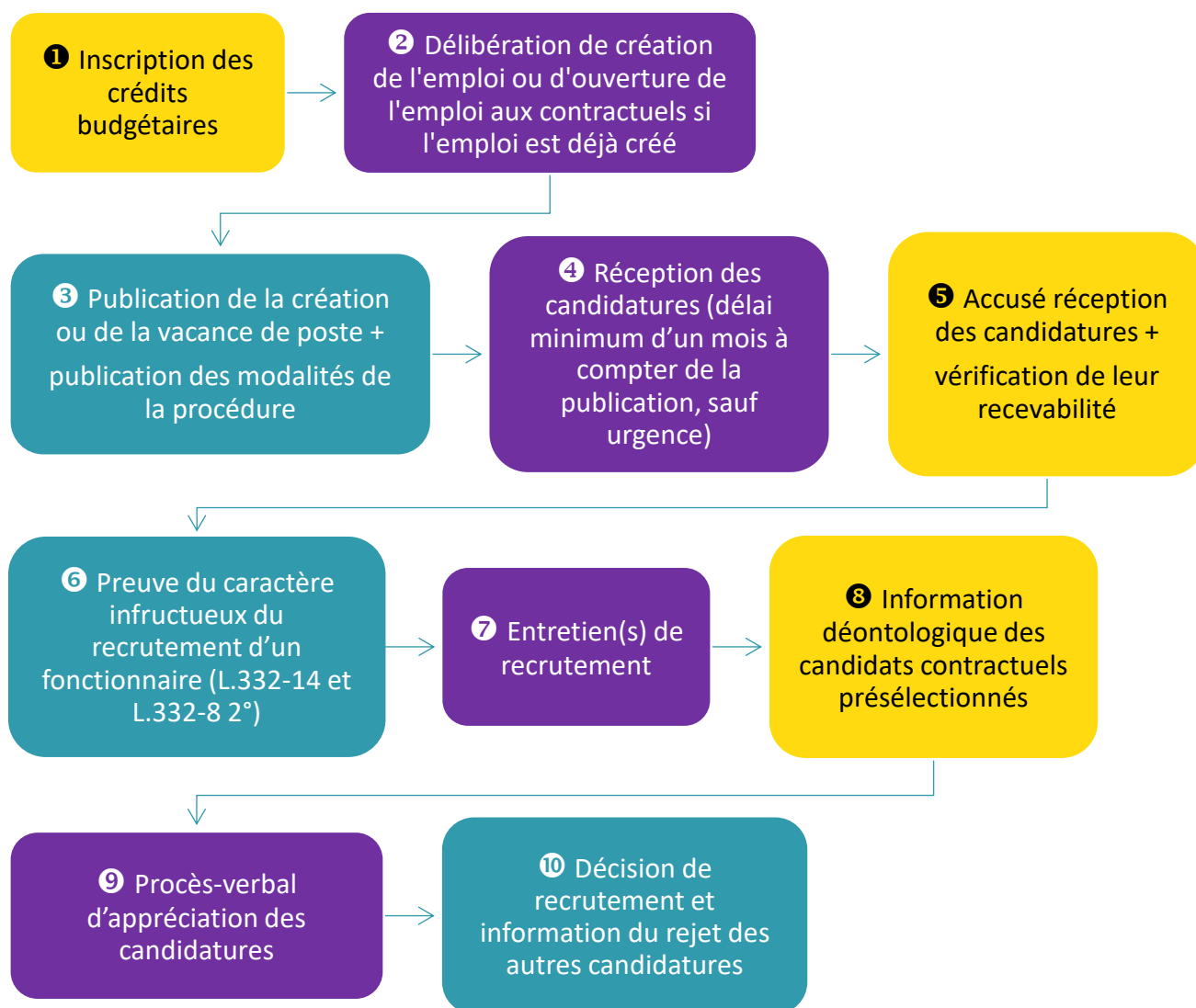
Le juge administratif rappelle à ce titre que « *l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé* ». → [CE, 14 octobre 2009, n° 314722](#)

De même, le juge retient que la modification substantielle d'un emploi existant est à assimiler à la création d'un nouvel emploi. → [CE, 22 février 1995, n°134148](#)

Une fois son choix effectué et l'emploi créé, la collectivité ou l'établissement devra

- Soit pourvoir l'emploi par la mobilité d'un fonctionnaire
- Soit prévoir dans une délibération la possibilité de solliciter des candidatures de contractuels.

La procédure de recrutement suit le schéma suivant :



5-4. L'INSCRIPTION DES CREDITS BUDGETAIRES NECESSAIRES

Avant tout recrutement il s'agit pour la collectivité territoriale ou l'établissement public souhaitant recruter de vérifier sa capacité à rémunérer le futur agent. En effet, aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au budget de la collectivité ou l'établissement. En l'absence de crédits suffisants, il appartient à l'assemblée délibérante de procéder à l'inscription budgétaire de cette dépense nouvelle. Elle est seule compétente pour voter les crédits nécessaires au recrutement d'un agent contractuel.

A l'horizon du 1^{er} janvier 2024, les collectivités territoriales et établissements publics seront soumis à un référentiel budgétaire et comptable unique : la M57. L'inscription au budget pour le recrutement d'un agent doit être répercutée au chapitre 012 de la maquette budgétaire.

II – PRESENTATION GENERALE DU BUDGET						II
BALANCE GENERALE – DEPENSES						E1
	FONCTIONNEMENT	Pour mémoire, budget précédent (1)	RAR N-1	Propositions nouvelles (2)	Vote de l'assemblée	TOTAL (Vote + RAR N-1)
Dépenses de fonctionnement – Total						
<i>Sous-total des opérations d'ordre</i>						
011	Charges à caractère général (hors 016 et 017)					
012	Charges de personnel et frais assimilés (hors 016 et 017)					
014	Atténuations de produits					
65	Autres charges de gestion courante (sauf 6586, 016 et 017)					
6586	Frais fonctionnement des groupes d'élus					
66	Charges financières					
67	Charges spécifiques (hors 016 et 017)					
68	Dotations aux provisions, dépréciations (semi-budgétaires) (hors 016 et 017)					
016	APA					
017	RSA / Régularisations de RMI					
Sous total des opérations d'ordre						
042	Opérations ordre transf. entre sections (3)					
043	Opérations ordre intérieur de la section					
023	Virement à la section d'investissement					
002	Résultat de fonctionnement reporté					

 *Charges de personnel et frais assimilés*

Ce chapitre 012 contient le compte 64 : Charges du personnel qui regroupe l'ensemble des comptes relatifs à la rémunération du personnel et aux charges sociales patronales liées à ces rémunérations (comptes 641 à 648).

5-5. LA DELIBERATION DE CREATION DE POSTE

La délibération peut être ou non distincte de celle prévoyant le rattachement au budget.

Les emplois créés par les employeurs publics territoriaux sont de 2 natures :

- Des emplois relevant du droit privé correspondant à des emplois spécifiques (ex : apprentis, contrats aidés, intérimaires, animateurs en contrat d'engagement éducatif, doctorants, etc.) ou à des emplois de nature industrielle et commerciale (ex : emplois dans le domaine du tourisme, de l'assainissement, etc.).
- Des emplois relevant du droit public suivant les règles d'organisation de la fonction publique territoriale.



RAPPEL : Les emplois privés ne sont pas des emplois permanents de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Ils font seulement l'objet d'une délibération qui officialise leur création et sert de support à la conclusion du contrat qui s'ensuit. En aucune façon, cette délibération ne modifie le tableau des effectifs de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Inversement, les employeurs publics territoriaux créent des emplois publics permanents ou non-permanents.

“ 9 règles s'imposent !

5-5-1. L'OBLIGATION D'UNE DELIBERATION PREALABLE CREANT L'EMPLOI SUR LEQUEL LE CONTRACTUEL EST RECRUTE

Si la collectivité ou l'établissement effectue un recrutement sans création préalable de l'emploi par une délibération, le recrutement, en cas de contestation par le Préfet ou un citoyen ayant intérêt à agir (habitant, élu, candidat fonctionnaire sur le même poste), sera annulé par le juge administratif et le contrat résilié.¹

→ [CAA de Nancy, 30 juin 2020, n°18NC02344](#) + [CAA de Nantes, 18 mai 2021, n°19NT01465](#)



A NOTER : En cas d'urgence impérieuse à pourvoir un emploi (l'urgence ne doit pas résulter d'une mauvaise anticipation et organisation des services), le juge administratif peut admettre l'adoption d'une délibération a posteriori. Cela peut s'appliquer par exemple, au recrutement d'animateurs en ALSH ou de maîtres-nageurs-sauveteurs en piscine. → [CE, 17 janvier 2011, n°334513](#)

De même, si le recrutement est lancé sur un poste déjà existant, il est possible, avant la déclaration de vacance d'emploi, de prendre une délibération portant ouverture de l'emploi aux contractuels et autorisant l'autorité territoriale à recruter, le cas échéant, un contractuel

5-5-2. LA CREATION D'UN EMPLOI PUBLIC PERMANENT OU NON PERMANENT RELEVE DE LA COMPETENCE EXCLUSIVE DE L'ORGANE DELIBERANT DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE OU DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Le principe est posé par le Code général de la fonction publique

→ [Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique.](#)

5-5-2-1. Les emplois permanents

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, en application de l'article L. 313-1 du Code général de la fonction publique, l'exercice des fonctions par un agent contractuel de droit public. Les agents seront recrutés sur le fondement des articles L. 332-8 et L. 332-9 du Code général de la fonction publique.

→ [Article L. 332-27 du Code général de la fonction publique.](#)

En pratique, pour qu'un emploi permanent puisse être occupé par un agent contractuel de droit public, deux solutions s'offrent aux organes délibérants des collectivités territoriales :

- Soit introduire une clause de style dans la délibération portant création d'emploi « *dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions, ...* ».
- Soit adopter une seconde délibération précisant les conditions de recrutement d'un agent contractuel de droit public lorsque la délibération initiale portant création de l'emploi n'a pas envisagé l'éventualité d'un tel recrutement.

→ [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 1° du C.G.F.P.](#)

→ [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 2° du C.G.F.P.](#)

→ [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 3° du C.G.F.P.](#)

¹ Cette règle a été posée par l'arrêt du Conseil d'État du 11 juin 1982, n°11887 mais cet arrêt n'est pas accessible sur le site répertoriant les arrêts du Conseil d'État.

- [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 4° du C.G.F.P.](#)
- [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 5° du C.G.F.P.](#)
- [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 6° du C.G.F.P.](#)
- [cf. Modèle de délibération d'autorisation de recrutement de contractuels pour le remplacement d'agents indisponibles - Article L.332-13 du C.G.F.P.](#)
- [cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire - Article L.332-14 du C.G.F.P.](#)
- [cf. Modèle de délibération de création d'un emploi permanent et d'autorisation de recrutement d'un contractuel sur un emploi de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2000 habitants.](#)

La délibération, sous peine d'illégalité entraînant nullité du recrutement, doit alors préciser :

- Le motif de recrutement. Il s'agit du fondement juridique justifiant la création de poste ;
- La dénomination de l'emploi ;
- La définition et la nature des fonctions qui s'y rattachent ;
- La catégorie hiérarchique a, b ou/et c ;
- Le/s grade/s ;
- Le niveau de recrutement (diplôme, niveau scolaire, expérience) ;
- Le niveau de rémunération de l'emploi. Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer un plafond de rémunération. Toute augmentation au-delà de ce plafond nécessite une nouvelle délibération, autrement un simple avenant est suffisant ;
- Le temps de travail exprimé par la durée hebdomadaire de service.

→ [CE, 21 juillet 2006, n°279527](#)

5-5-2-2. Les emplois non-permanents

Une délibération doit être également prise avant chaque recrutement d'agent contractuel sur un emploi non permanent lors d'un accroissement temporaire, saisonnier d'activité ou contrat de projet. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un contrat sur emploi permanent, il est nécessaire de prendre une délibération créant le(s) poste(s) et autorisant l'autorité territoriale à recruter sur le fondement de l'accroissement saisonnier d'activité. L'article L.313-1 du code général de la fonction publique énonce en effet l'obligation de délibérer pour créer « les emplois de chaque collectivité », sans précision quant à leur caractère permanent ou non.



A NOTER : Cette nécessité peut être palliée par une « délibération de principe ». Cependant, une délibération trop générale et/ou trop ancienne risquerait de ne pas satisfaire le service de gestion comptable auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement qui pourrait alors bloquer les paies afférentes.

C'est la raison pour laquelle, il est recommandé :

- Soit la prise d'une délibération annuelle ou une délibération prise avant des périodes de recrutement (ex : délibération de création d'emplois non permanents d'animateurs au mois d'avril avant les vacances scolaires d'été) si la collectivité ou l'établissement est en mesure d'anticiper et d'identifier précisément ses besoins
- Soit, s'il n'est pas possible d'anticiper les besoins, de maintenir la démarche de prise d'une délibération en fonction de chaque besoin d'accroissement saisonnier ou temporaire d'activité.

L'organe délibérant prévoit d'autoriser le recrutement d'agents contractuels dans la collectivité ou l'établissement sur des emplois non permanents en précisant le(s) motif(s) juridique(s) le permettant. La délibération prévoit également les crédits nécessaires. Il ne s'agit pas d'une délibération créant un emploi permanent.

Sont concernés les contrats suivants :

- Accroissement saisonnier - article L. 332-23 1° du Code général de la fonction publique
- Accroissement temporaire - article L. 332-23 2° du Code général de la fonction publique
- Contrat de projet - article L.332-24 du Code général de la fonction publique
- Collaborateur de cabinet - article L.333-1 du Code général de la fonction publique
- Collaborateur de groupe d'élus - article L. 333-12 du Code général de la fonction publique

→ [*cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel pour un accroissement saisonnier d'activité - Article L.332-23 du C.G.F.P.*](#)

→ [*Modèle de délibération de création d'un emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel pour un accroissement temporaire d'activité - Article L.332-23 du C.G.F.P.*](#)

→ [*cf. Modèle de délibération de création d'emploi et d'autorisation de recrutement d'un contractuel pour un contrat de projet - Article L.332-24 du C.G.F.P.*](#)

→ [*cf. Modèle de délibération de création d'un emploi de collaborateur de cabinet*](#)

→ [*cf. Modèle de délibération de création d'un emploi de collaborateur de groupe d'élus*](#)

5-5-3. LA POSSIBILITE D'ADOPTER UNE DELIBERATION DE PRINCIPE POUR CERTAINS CONTRATS

Une délibération de principe est possible pour le recrutement de contractuels appelés à effectuer le remplacement d'agents (titulaires ou contractuels) indisponibles. Cependant, cette délibération de principe ne peut pas concerner les recrutements en contrat d'accroissement saisonnier ou temporaire d'activité. Dans ces cas de figure, il est nécessaire d'adopter une délibération au cas par cas → [*CE, Sect., 30 octobre 1998, n° 149662*](#)

5-5-4. L'INSCRIPTION AU TABLEAU DES EFFECTIFS

Les emplois créés, qu'ils soient permanents ou non permanents, doivent figurer dans un tableau des effectifs qui doit également mentionner si ces emplois sont pourvus ou vacants.

→ [*Cf. modèle de délibération créant un tableau des effectifs*](#)

→ [*Cf. modèle de délibération modifiant un tableau des effectifs*](#)

5-5-5. L'OBLIGATION DE PRECISION DES GRADES DE RECRUTEMENT

La délibération doit préciser le ou les grades qui serviront de référence au recrutement sur l'emploi créé. Afin de faciliter le processus de recrutement, rien n'interdit d'ouvrir chaque emploi à tous les grades du cadre d'emplois concerné (ex : attaché, attaché principal, attaché hors classe pour un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux). Ultérieurement, l'organe délibérant pourra supprimer les grades non utilisés, après avis du comité social territorial. → [*Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique*](#)

S'agissant de la création d'un emploi que la collectivité ou l'établissement ne peut pas référencer à un cadre d'emplois existant (conclusion d'un contrat sur la base de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique fondé sur le motif de « l'absence de cadre d'emplois »), la délibération pourra faire référence uniquement à la catégorie hiérarchique de l'emploi (A, B ou C)

5-5-6. L'OBLIGATION DE PREVOIR LA POSSIBILITE DE RECRUTER UN AGENT CONTRACTUEL EN L'ABSENCE DE CANDIDATS TITULAIRES

La délibération créant un emploi doit mentionner expressément la possibilité de recruter un agent contractuel dans l'hypothèse où aucun fonctionnaire titulaire ne postulerait sur le poste ou qu'aucun fonctionnaire titulaire ne disposerait d'un niveau d'expertise et d'expérience suffisant.

La délibération devra alors mentionner :

- Le motif invoqué. Il convient d'indiquer l'article et le cas échéant l'alinéa de référence du Code général de la fonction publique (ex : article L.332-8 2° pour les besoins du service ou la nature des fonctions)
- La nature des fonctions
- Le niveau de recrutement (catégorie hiérarchique, cadre d'emplois, grade(s))
- Le niveau de rémunération (indice(s) de rémunération dans la grille indiciaire du cadre d'emplois de référence) → [*Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique*](#)

Il est strictement interdit à une collectivité ou un établissement de créer un emploi et de le réserver à un agent contractuel → [CE, 12 juin 1996, n°167514 167528 168350 168351](#)

La seule exception concerne la délibération créant un emploi lié à un contrat de projet puisque par nature, l'emploi sera réservé à un agent recruté sous cette forme de contrat.

5-5-7. L'OBLIGATION DE DETERMINER LES ELEMENTS DE REMUNERATION

La délibération créant l'emploi doit mentionner le niveau de rémunération. Il est conseillé d'indiquer uniquement la grille indiciaire du cadre d'emplois de référence sans fixer d'échelon spécifique car le nombre d'échelons et les indices bruts et majorés qui leur sont liés peuvent évoluer dans le temps.

Si la délibération instaurant le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement ne prévoit pas que les agents contractuels en soient bénéficiaires, la délibération créant l'emploi et autorisant le recrutement de contractuels sur cet emploi peut autoriser, spécifiquement pour cet emploi, la perception du RIFSEEP.

→ [Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique](#)

S'agissant des emplois de collaborateur de cabinet, la délibération doit simplement prévoir les crédits nécessaires au paiement de la rémunération. → [Article 3 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

5-5-8. L'OBLIGATION DE FIXER LE TEMPS DE TRAVAIL

La délibération doit préciser si l'emploi est créé à temps complet ou non complet. Si l'emploi est à temps non complet, la délibération devra indiquer le nombre d'heures hebdomadaires (ex : emploi à temps non complet à hauteur de 31 heures hebdomadaires) → [Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique](#)

5-5-9. L'INTERDICTION D'ORGANISER UN DEROULEMENT DE CARRIERE POUR UN AGENT CONTRACTUEL

En aucune façon, une délibération (et/ou le contrat qui sera conclu sur son fondement) ne peut organiser une forme de déroulement de carrière pour un agent contractuel → [CE, 30 juin 1993, n°129985](#)

5-5-10. L'ABSENCE DE SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Il est rappelé que l'avis préalable du Comité social territorial n'est pas requis pour la création d'un emploi. Cet avis n'est obligatoire que pour la suppression d'un emploi. → [Article L.542-2 du Code général de la fonction publique](#)

Néanmoins, si la création d'un emploi (ou la modification substantielle d'un emploi existant constitue l'aboutissement d'un projet de réorganisation d'un service ou de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement, il conviendra de recueillir l'avis préalable du comité social territorial sur ce projet de réorganisation et de facto sur la création de ce nouveau poste :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la création, par la délibération en litige, d'un emploi de catégorie A en vue de la prise en charge de la direction des services techniques de la commune mais aussi, selon les termes mêmes de la délibération, du service de l'urbanisme et de l'élaboration des marchés publics, se rapporte à une mesure de réorganisation de ces services, qui devait être précédée de la consultation du comité technique paritaire en application de l'article 33 précité de la loi du 26 janvier 1984 ; qu'ainsi cette délibération a été prise au terme d'une procédure irrégulière ; » → [CAA de Bordeaux, 27 juin 2006, n°03BX01584](#)

5-6. LA DECLARATION DE LA CREATION OU DE LA VACANCE D'EMPLOI

5-6-1. LES DEFINITIONS DES TERMES EMPLOYES

- La distinction DCE/DVE
 - La Déclaration de création d'emploi - DCE concerne les emplois permanents nouvellement créés sur lesquels la collectivité ou l'établissement lance un recrutement pour la première fois.
 - La Déclaration de vacance d'emploi - DVE concerne les emplois permanents déjà créés qui deviennent vacants suite au départ pour quelque motif que ce soit de la personne qui occupait cet emploi.
- L'offre d'emploi constitue une forme de publicité utilisée en complément de la déclaration. Elle a vocation à être diffusée sur des supports d'informations différents du site emploi territorial (ex : site internet de la collectivité, revues spécialisées, pôle emploi, etc.). Juridiquement, l'offre d'emploi ne peut pas remplacer la déclaration de création ou vacance d'emploi.

 **La publication d'une offre d'emploi sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement ou dans une revue spécialisée ne dispense pas de procéder à la déclaration de création ou de vacance d'emploi auprès du CDG 45.**

5-6-2. L'OBLIGATION DE DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

5-6-2-1. L'obligation de procéder à une publicité sur un espace numérique commun aux employeurs publics

« Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret »

→ [Article L.311-2 du Code général de la fonction publique](#)

« L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018 mentionné ci-dessus. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. » → [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

« La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations mentionnées aux articles L. 1 et L. 2 du code général de la fonction publique fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article L. 313-4 de ce même code. » → [Article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

5-6-2-2. L'obligation de déclarer sa création ou vacance d'emploi auprès du Centre de gestion, intermédiaire avec l'espace numérique commun.

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. »

→ [Article L. 313-4 du Code général de la fonction publique](#)

5-6-3. LES EMPLOIS CONCERNES PAR L'OBLIGATION DE DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

5-6-3-1. Par principe, tous les emplois permanents, sont soumis à l'obligation de déclaration de création ou vacance d'emploi

Cela signifie que les emplois non permanents (recrutements sur emplois non permanents en contrat d'accroissement temporaire ou d'accroissement saisonnier) n'ont pas à faire l'objet d'une déclaration de création ou vacance d'emploi. La procédure décrite par le décret n°2019-1414 du 29 décembre 2019 ne s'applique pas aux recrutements sur ces emplois.

Toutefois, les emplois non permanents sur lesquels la collectivité ou l'établissement compte recruter un contractuel pour une durée égale ou supérieure à 1 an doivent faire l'objet d'une déclaration de création ou vacance d'emploi :

- Contrat de projet puisque la durée minimale est de 1 an
- Contrat d'accroissement temporaire d'activité = 1 an

→ [Article 1 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

Par ailleurs, « peuvent être publiés sur l'espace numérique commun les avis de vacance portant sur le recrutement de contractuels pour une durée inférieure à un an, notamment pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou à un besoin occasionnel. En effet, la publicité sur le site PEP permet d'accroître le vivier des candidats potentiels au-delà de l'administration qui recrute. » → [Circulaire n° NOR : TFPF2228640C du 27 décembre 2022](#)

Une déclaration de création ou vacance d'emploi est également nécessaire pour le recrutement sur des emplois de direction → [CE, 30 novembre 2011, n° 322639](#)

- Pour les contrats PACTE, → [cf. la procédure de publicité](#)
- Pour les contrats PrAB, → [cf. la procédure de publicité](#)

Cette déclaration vaut aussi pour le renouvellement d'un engagement contractuel. En effet, un contrat arrivant à son terme, ne pourra être renouvelé que si le poste a préalablement fait l'objet d'une DVE

→ [Réponse ministérielle n° 12391, JO Sénat du 17 juin 1999.](#)

Elle s'impose également en cas de modification substantielle du contrat

→ [CE, 17 décembre 2003, n° 236036 - CAA de Lyon, 19 décembre 2006, n° 02LY01463.](#)

 « La plateforme PEP n'a en revanche pas vocation à diffuser des offres d'emploi pour les recrutements sur contrats relevant du code du travail, y compris lorsqu'elles émanent d'employeurs publics (emplois d'apprentis par des employeurs relevant du secteur public non industriel et commercial, emplois salariés par les établissements publics industriels et commerciaux).

Votre attention est attirée sur la nécessité de bien orienter vos offres, lorsqu'elles concernent un contrat d'apprentissage ou un stage, vers la [Place de l'Apprentissage et des Stages \(PASS\)](#), outil distinct de la PEP. »

→ [Circulaire n° NOR : TFPF2228640C du 27 décembre 2022](#)

5-6-3-2. Par principe, tout emploi permanent déclaré vacant est pourvu par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire

« L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie après concours ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. » → [Article L.327-7 du Code général de la fonction publique](#)

Le juge administratif rappelle régulièrement le principe selon lequel tout emploi permanent pouvant être pourvu par un agent fonctionnaire doit faire l'objet d'une DCE ou DVE → [CE, 30 juin 1993, n° 101887](#)

Il est donc indispensable que la délibération créant le poste permanent prévoit la possibilité qu'il soit pourvu par un contractuel afin que cette mention figure dans la déclaration. Si la délibération créant le poste ne le prévoit pas, il est indispensable de prendre une seconde délibération portant ouverture de l'emploi aux contractuels et autorisant l'autorité territoriale à recruter, le cas échéant, un contractuel.

A NOTER : En application des articles L.452-36 et L.313-4 du Code général de la fonction publique, toute nomination dans un emploi n'ayant pas préalablement fait l'objet d'une DCE ou une DVE est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif → [CE, 14 mars 1997, n° 143800](#).

En cas de recours contentieux, la violation de cette obligation légale, peut entraîner l'annulation du recrutement de l'agent. Ce seul motif suffit à caractériser l'illégalité du recrutement. Il s'agit d'une formalité substantielle préalable au recrutement. Dès lors, l'agent privé d'emploi suite à l'annulation de son recrutement pour absence de déclaration est en droit d'obtenir réparation du préjudice → [CAA de Bordeaux, 23 juin 1997, n° 94BX00460](#)

5-6-4. LA DECLARATION AUPRES DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance.

→ [Article L.313-4 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 1 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#)



La déclaration auprès du CDG 45 s'effectue via la page dénommée : **Bourse de l'emploi** du site internet ou directement sur le site emploi territorial. Le site « emploi territorial » regroupe l'ensemble des déclarations de vacance ou créations d'emplois des collectivités territoriales et des établissements publics effectuées auprès des Centres de gestion sur l'ensemble du territoire national. Ce site alimente directement le site national des vacances d'emplois des trois fonctions publiques : « place de l'emploi public ».



A NOTER : Cette déclaration auprès du Centre de gestion est une obligation. A défaut, la nomination d'un fonctionnaire ou la conclusion d'un contrat avec un agent contractuel sera illégale !



RAPPEL :

Le site « Emploi territorial » (SET) permet de saisir les déclarations de vacances et de créations d'emplois ainsi que les offres d'emplois. La déclaration une fois effectuée est vérifiée puis enregistrée par le Centre départemental de gestion de la fonction publique. Une fois cette étape passée, la déclaration est rendue accessible sur le SET.



Le site « Choisir le service public » (anciennement Place de l'emploi public - PEP) constitue l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. L'objectif est de favoriser la mobilité inter-fonction publique. La saisie directe des offres sur ce site n'est pas accessible aux collectivités territoriales. Toutefois, les offres saisies sur SET alimentent automatiquement le site Choisir le service public.



« Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent : 1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations »

→ [Article L.452-36 du Code général de la fonction publique](#)

Une fois la déclaration effectuée, le Centre de gestion a l'obligation d'assurer la publicité des créations et vacances d'emplois déclarées → [Article L.452-35 2° du Code général de la fonction publique](#)

Cette publicité prend la forme d'un arrêté signé de la Présidente/du Président du Centre de gestion. L'arrêté est transmis au préfet du département et rendu accessible sur le site emploi territorial.

5-6-5. LE CONTENU DE LA DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

L'avis de vacance doit comporter les informations suivantes :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi,
- La création ou la vacance de l'emploi,
- La catégorie statutaire (a, b ou c) le cadre d'emplois et le grade,
- L'autorité territoriale qui recrute
- La collectivité territoriale ou l'établissement dans lequel se trouve l'emploi,
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi, → [cf. le répertoire des métiers du CNFPT](#)
- Les missions de l'emploi,
- Le profil attendu du candidat (expériences et compétences)
- Les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi (habilitations, diplômes et formations requis)
- L'intitulé du poste,
- La localisation géographique de l'emploi,
- La date de la vacance de l'emploi,
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Le cas échéant, la déclaration peut comporter des éléments sur la composante de la rémunération liées à l'emploi (Ex : versement d'une prime spécifique), la cotation du poste (ex : groupe de fonctions du RIFSEEP dans lequel se situe l'emploi) et les montants de rémunération pratiqués. → [Article 3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

Si la DCE / DVE ne peut restreindre les voies d'accès à l'emploi, lorsqu'aucun texte ne le permet, elle doit à l'inverse préciser que le recrutement d'un agent contractuel est ouvert.

5-6-6. LA DUREE DE PUBLICITE DE LA DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

5-6-6-1. La publicité sans délai

La publicité doit s'effectuer sans délai. Autrement dit, la publicité d'une déclaration de vacance ou création d'emploi est immédiate. → [Article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

D'ailleurs, le Conseil d'Etat a précisé qu'« *il incombe à l'autorité compétente de faire connaître la vacance d'un emploi dès qu'elle a décidé de procéder à une nomination sur cet emploi (...)* » → [CE, 20 juin 2016, n° 389730](#)

5-6-6-2. La publicité de l'offre d'emploi comporte une date de début et de fin de publication.

➤ La durée fixée par les textes : 1 mois

« *Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.* » → [Article 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

➤ La durée fixée par le juge administratif : 2 mois

Le juge administratif, pour sa part, exige un « **délai raisonnable** » entre la date de publicité de vacance de poste avec offre d'emploi et la nomination d'un agent.

Cette exigence permet de veiller au respect du principe d'égal accès à la fonction publique, afin qu'un nombre suffisant de candidats puisse postuler → [CAA de Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956](#)

La notion de délai raisonnable s'applique également en cas de renouvellement du contrat

→ [CAA de Paris, 13 octobre 2009, n°08PA01647](#)

Il convient dès lors pour la collectivité ou l'établissement public, d'ANTICIPER le renouvellement du contrat.

Le juge a eu l'occasion de préciser la notion de « délai raisonnable » au travers de différentes jurisprudences. Ainsi, le juge administratif estime que :

- Un délai de 24h est inacceptable. Lorsqu'un agent contractuel prend ses fonctions le jour suivant la DVE et que n'est pas démontrée par la collectivité l'urgence à recruter dans ces conditions, le contrat de recrutement est annulé à la demande du préfet. Le juge estime insuffisant un délai de 24 heures laissé aux candidats potentiellement intéressés pour faire acte de candidature → [CAA de Paris, 19 avril 2022, n°21PA06109](#)
- Un délai de 30 jours était insuffisant → [CE, 16 juin 1997, n° 149088](#)

- A l'inverse, un délai de 2 MOIS entre la déclaration et la nomination ont été jugés suffisants
→ [CAA de Paris, 13 octobre 2009, n° 08PA01647](#)
- Par ailleurs, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit tenir compte de la période durant laquelle la déclaration de vacance d'emploi est effectuée, notamment lorsqu'elle a lieu lors de la période estivale :
 - Le juge a pu considérer comme raisonnable un délai de 3 mois pour une déclaration effectuée pendant la période estivale → [CAA de Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956](#)
 - A l'inverse, un délai d'1 MOIS en période estivale (publicité du 31 juillet au 1^{er} septembre) a été considéré comme insuffisant → [CAA de Marseille, 20 mars 2007, n°03MA01723](#)

➤ **La durée proposée par le site emploi territorial : 2 mois**

Le site emploi territorial conseille de respecter un délai de 2 mois entre la DCE / DVE réalisée auprès du CDG et la date de recrutement → [Foire aux questions - utilisation de l'espace employeur – Quand faut-il faire une déclaration de création ou de vacance d'emploi ?](#)

➤ **La dérogation : l'urgence**

La nécessité de procéder rapidement au remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible (en cas de maladie ordinaire par exemple) satisfait à la condition d'urgence, dès lors qu'elle vise à assurer la continuité du service public.

5-6-7. LA TRANSMISSION DE LA FICHE DE POSTE

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

- Les missions du poste ;
- Les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- Les compétences attendues ;
- Les conditions d'exercice ;
- Le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
- Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

→ [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La fiche de poste](#) »

5-6-8. LA MODIFICATION DE LA DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

Une fois l'annonce publiée sur les sites Emploi territorial et place de l'emploi public, la collectivité territoriale ou l'établissement public conserve la capacité d'apporter des modifications quant aux modalités de l'offre d'emploi.

Si la modification porte sur un élément substantiel de l'offre, alors l'employeur devra reprendre le processus depuis son commencement. → [cf. Guide gestionnaire collectivités plateforme emploi-territorial.fr](#)

5-6-9. LES EXCEPTIONS A LA DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI

Il est des cas où la déclaration de vacance ou de création de poste n'est pas obligatoire. Il s'agit des cas suivants :

- Un besoin lié à l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité inférieur à 1 an
→ [Article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)
- Lorsqu'un emploi est susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade,
- Les emplois de collaborateurs de cabinet et de groupes d'élus → [QE, JO. AN. n°36696 du 29 avril 1991](#). Ces emplois sont de nature politique et conclu en considération des liens entre l' élu local et l'agent. Si la dispense des collaborateurs de cabinet est admise, par analogie, les collaborateurs de groupes d'élus le sont aussi.

« Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur [le site emploi territorial, l'autorité territoriale] assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. » → [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

5-6-10. RECAPITULATIF DES OBLIGATIONS DE DECLARATION DE CREATION ET VACANCE D'EMPLOI

Fondements	Objet du contrat	DCE / DVE	Renouvellement du contrat (DVE)
Article L. 326-1 (Anc. art. 38 loi n° 84-53)	Personnes reconnues travailleurs handicapés	OUI	OUI
Article L. 326-10 (Anc. art. 38 bis loi n° 84-53)	Contrat PACTE	OUI	NON
Article L. 332-8 1° (Anc. art. 3-3 1° loi n° 84-53)	Absence de cadre d'emplois	OUI	OUI
Article L. 332-8 2° (Anc. art. 3-3 2° loi n° 84-53)	Besoin du service	OUI	OUI
Article L. 332-8 3° (Anc. art. 3-3 3° loi n° 84-53)	Commune de – 1 000 hab. et groupements de – 15 000 hab.	OUI	OUI
Article L. 332-8 4° (Anc. art. 3-3 3 bis° loi n° 84-53)	Communes nouvelles issues de communes de – 1 000 hab.	OUI	OUI
Article L. 332-8 5° (Anc. art. 3-3 4° loi n° 84-53)	Temps de travail < à 50%	OUI	OUI
Article L. 332-8 6° (Anc. art. 3-3 5° loi n° 84-53)	Communes de – 2 000 hab. ou groupements de – 10 000 hab. dont la création s'imposent	OUI	OUI
Article L. 332-12 (Anc. art. 3-5 loi n° 84-53)	Collaborateurs de groupes d'élus	NON	NON
Article L. 332-13 (Anc. art. 3-1 loi n° 84-53)	Remplacement agent indisponible	OUI	NON
Article L. 332-14 (Anc. art. 3-2 loi n° 84-53)	Vacance temporaire	OUI	OUI
Article L. 332-23 1° (Anc. art. 3 I 1° loi n° 84-53)	Accroissement temporaire d'activité	NON	NON
Article L. 332-23 2° (Anc. art. 3 I 2° loi n° 84-53)	Accroissement saisonnier d'activité	NON	NON
Article L. 332-24 à -26 (Anc. art. 3 II loi n° 84-53)	Contrat de projet	OUI	OUI
Article L. 333-1 (Anc. art. 110 loi n° 84-53)	Collaborateurs de cabinet	NON	NON
Article L. 343-1 (Anc. art. 53 loi n° 84-53)	Emplois fonctionnels	OUI	OUI
Article 167 loi n°2017-86	Contrat PrAB	OUI	NON

5-7. L'OFFRE D'EMPLOI

L'employeur public territorial dispose de la faculté de compléter sa déclaration de création ou vacance par la publication d'une offre d'emploi.



A NOTER : Une déclaration de création ou de vacance d'emploi est une publicité dans un arrêté visé par le contrôle de légalité avec ou sans offre d'emploi. La publicité d'une offre d'emploi, c'est la diffusion d'un appel à candidature destiné au plus grand nombre de candidats.

L'employeur public territorial dispose de la faculté de compléter sa déclaration de création ou vacance par la publication d'une offre d'emploi sur son site internet

Le CDG 45 attire l'attention des employeurs sur la nécessité de publier des offres d'emploi rédigées avec un soin particulier afin de favoriser l'attractivité de leur collectivité. A cet égard, la circulaire du 27 décembre 2022 précitée propose que l'offre d'emploi ou la déclaration sur le site emploi territorial mentionne :

- Le fait que l'emploi comporte des fonctions managériales ;
- L'indication que le poste permet le télétravail ;
- La fourchette de rémunération à l'attention des candidats contractuels.
- La géolocalisation des offres d'emploi : cette fonctionnalité prévue au sein du site « Choisir le service public » permet de favoriser la visibilité des offres et des candidatures adaptées.

5-8. LA RECEPTION DES CANDIDATURES

« Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis. » → [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

5-9. LA RECEVABILITE DES CANDIDATURES

L'autorité territoriale, ou son représentant, doit accuser réception de chaque candidature et en vérifier la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation. → [Article 2-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

→ [Article 2-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de lettre portant accusé de réception d'une candidature](#)

5-10. LA PREUVE DU CARACTERE INFRUCTUEUX DU RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

Il est impossible de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels →

[CE, 12 juin 1996, Communauté de communes du pays de Laval, n° 167514](#)



Le recrutement d'un contractuel pourra se justifier dans le cas où la recherche d'un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) s'avère infructueuse. Ce principe vaut autant au moment du recrutement de l'agent que pour le renouvellement de son contrat.



A NOTER : Le CDG 45 attire l'attention sur le fait que, dans les textes, la recherche du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire ne vaut que pour le recrutement sous contrat de l'article 332-8 2° !

Le recrutement infructueux d'un fonctionnaire ne signifie pas nécessairement absence de candidature d'agent titulaire. Il sera plus aisé pour la collectivité de justifier le caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire, mais ce n'est pas une condition absolue. Dans cette hypothèse, la collectivité ou l'établissement public devra justifier l'absence de candidature. Pour cela, la personne publique devra constater l'absence de candidature de fonctionnaire. Elle devra justifier de ne temporairement pas pouvoir recruter un fonctionnaire ou elle devra caractériser un besoin du service.

Les collectivités n'ont aucune obligation envers les lauréats de concours, dès lors qu'aucune candidature n'a été déposée sur l'emploi. Le juge retient qu'il n'y a aucune obligation pour la collectivité de diligence, d'initiative ou de proposition → [CAA de Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956](#)

Dans l'hypothèse où un agent titulaire à temps non complet postule sur un emploi pour exercer ses mêmes fonctions à temps complet, l'employeur public ne peut recruter un agent contractuel pour assurer ces heures, sauf si les besoins du service ou la nature des fonctions en cause le justifient → [CE, 19 décembre 2018, n° 401813](#).

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article L. 332-8 du CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Il est des situations dans lesquelles le juge admet que même en présence d'une candidature d'un agent titulaire, l'employeur public puisse prononcer le recrutement infructueux d'un fonctionnaire.

A titre d'exemple, on peut citer :

- Le fonctionnaire qui transmet sa candidature sur un emploi différent
- La candidature spontanée du fonctionnaire sans lien véritable avec l'emploi à pourvoir
→ [CAA de Douai, 14 avril 2007, n° 06DA0068](#)
- Le refus de recrutement d'un fonctionnaire ne détenant pas les compétences recherchées pour l'emploi alors que le candidat contractuel les possédait.
→ [CAA de Nantes, 7 décembre 2001, n° 00NT01785 et 00NT01784](#)

En ce sens, le juge administratif considère comme injustifié le recrutement d'un agent contractuel, lorsque l'employeur public n'a pas démontré que les candidats fonctionnaires n'avaient pas le profil suffisant. Un tel recrutement d'un agent contractuel sera alors considéré comme illégal et annulé.

→ [CAA de Bordeaux, 11 avril 2019, n° 17BX01805](#).

Le renouvellement du contrat d'un agent recruté sur la base de l'article L. 332-8 2° obéit à la même exigence. Ainsi, le renouvellement n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi au préalable le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. → [Article 2-3 du décret n° 88-145](#)

Le juge estime comme illicite l'étude des candidatures entre fonctionnaire et contractuel de manière simultanée. L'étude des candidatures des contractuels ne pourra survenir qu'après avoir constaté le caractère infructueux des candidatures fonctionnaires.

5-11. LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement. → [Modèle de lettre de convocation à un entretien](#)

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

- Ex : Maire, adjoint au Maire en charge des services techniques et DGS pour l'emploi de directeur des services techniques
- Ex : Secrétaire de mairie pour un emploi d'agent en charge de l'état civil.

Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique. Cela implique 3 démarches :

- L'entretien ne doit pas être mené par une « armée mexicaine ». Les jurys à 6, 7 ou 8 personnes sont à proscrire.
- L'entretien doit être mené par un jury restreint comportant, a minima, le responsable direct de l'emploi sur lequel postule le candidat (ex : chef d'équipe, responsable de service)
- Le processus d'entretien peut être mené en 2 temps pour les emplois sur lesquels les élus souhaitent être impliqués. Les responsables de service peuvent examiner les candidatures et mener le premier entretien et les élus mener un second entretien avec les 2 ou 3 derniers candidats en lice pour le poste.

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure. Cette définition prend la forme d'un arrêté ou d'une note de service.

→ [cf. modèle d'arrêté portant définition des emplois permanents soumis à une procédure spécifique de recrutement](#)



A NOTER : Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article L. 332-13 (remplacement d'un agent indisponible) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les éléments ci-dessus.

→ [Article 2-6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Article 2-7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

5-12. L'INFORMATION DEONTOLOGIQUE DES CANDIDATS

« Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles [L. 121-1 à L. 121-3](#), au chapitre III du titre II du livre Ier et aux articles [L. 124-4](#), [L. 124-5](#), [L. 124-7 à L. 124-23](#) et [L. 124-26](#) du code général de la fonction publique et aux manquements sanctionnés par les articles [432-12](#) et [432-13](#) du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. » → [Article 2-8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. modèle de document d'information déontologique](#)

5-13. LE PROCES-VERBAL D'APPRECIATION DES CANDIDATURES

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ces valeurs sont appréciées en fonction de leur adéquation avec les critères prévus par l'offre d'emploi. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

→ [Article 2-9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. modèle de procès-verbal d'appréciation des candidatures](#)

5-14. LA DECISION DE RECRUTEMENT – LE CHOIX DU CANDIDAT

L'autorité territoriale (Maire/Président) décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

→ [cf. Modèle de lettre de réponse positive](#)

Elle est libre de ne pas donner suite au recrutement si elle estime qu'aucun candidat ne satisfait à ses attentes.

Elle notifie par tout moyen aux candidats non retenus la décision de rejet de leur candidature.

→ [Article 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. modèle de lettre de réponse négative](#)

Elle ne peut pas déléguer son pouvoir de décision de recrutement. Il est important de souligner que le choix final appartient à l'autorité territoriale. En aucune façon la décision de recrutement ne peut être prise par « une commission de recrutement » ou une « commission du personnel ». Cela s'appuie sur le fait que le Maire (ou le Président) est le responsable hiérarchique unique du personnel

→ [Article L.2122-18 du Code général des collectivités territoriales](#)

Elle est soumise à 3 limitations :

→ Elle ne peut recruter des personnes de sa famille (ascendant, descendant, frère, sœur, conjoint, tante, oncle, neveu, nièce, etc.). A défaut, le Maire ou Président encourt un risque de condamnation à une peine d'emprisonnement avec sursis et une peine d'inéligibilité pour prise illégale d'intérêts au titre de l'article L.432-12 du Code pénal

- Ex : Nomination de sa sœur sur l'emploi de DGS → [Cass., crim., 20 mars 2020, n°19-83.390](#)
- Ex : Nomination de son épouse sur l'emploi de secrétaire de mairie → [Cass., Crim., 26 novembre 2019, n°18-87046](#)
- Ex : recrutement de ses 2 enfants comme agents contractuels → [Cass. Crim., 8 mars 2006, n°05-85276](#)

→ Elle ne peut réserver les emplois, notamment les non-permanents à une catégorie de candidats (ex : les habitants de la commune ou de la communauté de communes, les enfants du personnel, etc.). Cela constituerait une discrimination à l'embauche et par conséquent une infraction pénale.

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur situation de famille, [...] de leur lieu de résidence, [...] » → [Article 225-1 du Code pénal](#)

« La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

[...] 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne. » → [Article 225-2 du Code pénal](#)

→ Elle ne peut s'exonérer des règles minimales de recrutement énoncées ci-dessus

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, par deux arrêtés du 24 août 1998, le maire de la commune de HITIA' A O TE RA a recruté par contrat en qualité d'agents communaux permanents les fils de deux de ses adjoints sans qu'aucune publicité ait été donnée aux postes à pourvoir ni qu'aucune procédure d'examen des candidats ait été organisée ; que, par un arrêté du même jour, l'un de ces adjoints recrutait en cette même qualité le fils du maire ; que ces actes, compte tenu des conditions de leur intervention, étaient de nature à exposer ces élus à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal et étaient de ce fait entachés d'illégalité ».

→ [CE, 27 juillet 2005, n°263714](#)

Enfin une réponse ministérielle est venue rappeler les principes applicables en la matière :

« La loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus, de leur mandat a créé à l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales une charte de l' élu local qui a pour objectif de rappeler solennellement des principes déontologiques et des règles de comportement qui résultent du droit en vigueur. Ainsi, les conditions de recrutement au sein de la fonction publique sont-elles régies par le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Elles sont également encadrées par [le Code général de la fonction publique], qui prévoit que les emplois publics territoriaux sont prioritairement pourvus par la voie du concours à l'exception d'une liste de cas limitativement énumérée. La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. S'agissant du recrutement d'un parent d'un adjoint au maire, la voie contractuelle et celle du recrutement direct sans concours sont indissociables d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait cet élu à recruter un membre de sa famille. La réponse à la question écrite n°75550 du député Grosdidier publiée le 17 août 2010 donne le détail de la jurisprudence en la matière. »

→ [Réponse Ministérielle, n°23495 du 02 mars 2017](#)

A l'issue du déroulement de la procédure, le candidat est recruté pour occuper l'emploi créé ou déclaré vacant.

5-15. L'ABSENCE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE PREALABLE

Préalablement au recrutement, l'agent contractuel retenu sur l'emploi doit adresser à l'autorité territoriale une attestation certifiant qu'il n'a pas fait l'objet d'une rupture conventionnelle et perçu une indemnité de rupture conventionnelle.

« Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein [d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public] adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement [...] »

→ [Article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [cf. modèle d'attestation d'absence de rupture conventionnelle et de perception d'une indemnité de rupture conventionnelle](#)

5-16. LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE - DPAE

Auparavant nommé « Déclaration Unique d'embauche – DUE », La déclaration préalable à l'embauche - DPAE est obligatoire pour le recrutement d'agents relevant du régime général de la sécurité sociale. Sur ce point, le simple fait d'embaucher des agents contractuels relevant du régime général de la sécurité sociale contraint les collectivités territoriales et leurs établissements à respecter les dispositions du Code du travail.

Ce dernier rappelle que : *« L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet.*

L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés. »

→ [Article L.1221-10 du Code du travail](#)

Cette obligation s'est imposée aux employeurs publics territoriaux. La collectivité territoriale ou l'établissement doit déclarer l'embauche d'un salarié par une Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) effectuée auprès des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocation Familiales (URSSAF)

→ [Article R.1221-3 du Code du travail](#)

La DPAE est effectuée par l'employeur territorial de l'agent au plus tôt 8 jours avant la date présumée de l'embauche → [Article R.1221-4 du Code du travail](#)

Toutefois, si la DPAE n'est pas dématérialisée, elle est adressée à l'URSSAF *« au plus tard le jour de l'embauche du salarié transmis par lettre recommandée avec avis de réception, celle-ci est envoyée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi. L'employeur conserve un double de la lettre et le récépissé postal jusqu'à réception du document prévu à l'article R. 1221-7. »* → [Article R.1221-5 du Code du travail](#)

La déclaration préalable à l'embauche comporte les mentions suivantes :

- 1° Dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ainsi que le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de sécurité sociale ;
- 2° Nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;
- 3° Date et heure d'embauche ;
- 4° Nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai éventuelle pour les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée dont le terme ou la durée minimale excède six mois ;

→ [Article R.1221-1 du Code du travail](#)

Cette DPAE permet à l'employeur de réaliser simultanément diverses déclarations obligatoires :

- 1° L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale,
- 2° L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie,
- 3° L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage prévue à l'article R. 5422-5 du code du travail,
- 4° La demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- 5° La demande de visite d'information et de prévention

→ [Article R.1221-2 du Code du travail](#)

« Sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique :

- 1° Les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale, autres que les particuliers employant un salarié à leur service, et dont le nombre de déclarations préalables à l'embauche accomplies au cours de l'année civile précédente excède un seuil fixé par décret ; » → [Article L.1221-12-1 du Code du travail](#)

Le seuil évoqué ci-dessus est de 50 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) au cours de l'année civile précédente → [Article D.1221-18 du Code du travail](#)

La méconnaissance de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité égale, par salarié, à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

→ [Article D.1221-19 du Code du travail](#)

« L'URSSAF adresse à l'employeur un document accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées, dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception du formulaire de déclaration. A défaut de contestation par l'employeur des informations figurant sur ce document, dans le délai de deux jours ouvrables suivant la réception de celui-ci, le document constitue une preuve de la déclaration. »

→ [Article R.1221-7 du Code du travail](#)

Lors de l'embauche de l'agent, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception.

« Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que l'agent dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration. ». Il est donc indispensable d'insérer cette mention dans chaque contrat conclu avec un agent. → [Article R.1221-9 du Code du travail](#)

La déclaration réalisée en ligne est effectuée sur le site de net-entreprises. Une fiche explicative de la procédure est disponible sur ce site → « [Effectuez une DPAE](#) »

5-17. L'AFFILIATION AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE ET A L'IRCANTEC

L'agent contractuel doit transmettre à la CPAM du département de son domicile le [formulaire CERFA n°11545](#) (accessible par le [site service-public.fr](#)) si :

- Il a changé définitivement de département de résidence et dépend d'une CPAM différente
- Et/ou le nouvel employeur cotise à la CPAM du département de résidence de l'agent mais celle-ci n'est pas la caisse de sécurité sociale à laquelle l'agent était précédemment affilié (ex : agent précédemment rattaché à la MSA)

La collectivité doit procéder à l'affiliation auprès de l'organisme de retraite, l'IRCANTEC. L'affiliation des agents contractuels y est obligatoire. Le seul paiement des cotisations IRCANTEC suffit.

5-18. LA TRANSMISSION DES PIECES ADMINISTRATIVES AU CENTRE DE GESTION

La collectivité territoriale doit avertir le Centre de gestion du recrutement d'un agent. Il s'agit d'une obligation réglementaire : « *Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion* ».

→ [Article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)

5-19. LA TRANSMISSION DE L'ACTE DE RECRUTEMENT A L'AGENT

L'acte d'engagement pour être exécutoire doit être notifié à l'agent :

La notification s'effectue par deux moyens :

- La lettre recommandée avec accusé de réception
→ [CE 15 novembre 2019, n°420509, Ministre de l'Action et des comptes publics](#)
- La remise en mains propres contre signature d'une décharge :
 - Soit par un agent assermenté de la collectivité (ex : agent de police municipale), soit par un élu (ex : adjoint au Maire en sa qualité d'OPJ)
 - Soit par un huissier (remise d'un pli d'huissier) → Articles 654 à 656 du Code de procédure civile

La preuve de la date de la publication ou de la notification d'un acte incombe à la collectivité territoriale ou l'établissement → [CE, 23 septembre 1987, n°77204](#)

Pour la lettre recommandée avec accusé de réception, la notification intervient à la date de distribution inscrite sur l'avis de réception postal remis à l'expéditeur. Si le destinataire d'une LRAR refuse d'accepter le pli remis à son domicile par le service postal, ou l'accepte mais refuse de signer l'accusé de réception, la notification est réputée effectuée à la date du refus. L'avis de réception postal indique à l'expéditeur l'absence de signature et la date de présentation → [CE 10 février 1975, n°90811](#)

En cas d'absence, l'intéressé dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage pour récupérer le pli.

→ [Article R.1-1-6 du Code des postes et des communications électroniques](#)

Si le courrier est retiré dans ce délai, la date de notification retenue est alors celle du retrait du pli

→ [CE, 26 novembre 2014, n°37195](#)

Si le courrier n'est pas récupéré par l'agent dans ce délai de quinze jours, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile.

→ [CE, 24 avril 2012, n°341146](#)

Pour la remise en mains propres (hors remise par huissier) le délai de recours contentieux contre un acte notifié en mains propres commence à courir à compter de cette notification, si l'agent destinataire signe cette notification et même si l'agent destinataire refuse de signer la notification, dès lors que la mention de ce refus, indiquée sur l'acte.

→ [CE, 25 mars 2013, n°352586](#)

La signature du contrat relève de la compétence de l'autorité territoriale.

→ [Article L.332-27 du Code général de la fonction publique](#)

Au stade de la signature, si le contrat n'est ni fictif, ni frauduleux, il fait naître des droits au profit de l'agent.

→ [CE, Section du Contentieux, 31 décembre 2008, n°283256](#)

5-20. LA TRANSMISSION DE L'ACTE DE RECRUTEMENT AU CONTROLE DE LEGALITE

Les contrats signés par les autorités territoriales des collectivités territoriales et leurs établissements (Maire, Président) sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur :

- Leur notification aux intéressés,
- Leur transmission au préfet de département ou à son délégué dans l'arrondissement (sous-préfets),
- Leur inscription au registre des arrêtés

Seuls les contrats conclus en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont dispensés de transmission au contrôle de légalité.

Tous les autres contrats sont soumis à l'obligation de transmission des actes en préfecture ou sous-préfecture conformément aux articles [L.2131-1](#), [L.2131-2](#), [L.3131-1](#), [L.3131-2](#), [L.4141-1](#), [L.4141-2](#), [L.5211-3](#) et [L.5211-4](#) du code général des collectivités territoriales.

La transmission au contrôle de légalité s'effectue dans un délai de 15 jours à compter de la signature

→ [Article L. 2131-1 du Code général des collectivités territoriales](#).

« I.- Les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'ils ont été portés à la connaissance des intéressés dans les conditions prévues au présent article et, pour les actes mentionnés à l'article L. 2131-2, qu'il a été procédé à la transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement prévue par cet article.

II.- Les décisions individuelles prises par les autorités communales sont notifiées aux personnes qui en font l'objet. »

→ [Article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales](#)

« I.- Sont transmis au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement, dans les conditions prévues au II :

5° Les décisions individuelles relatives à la nomination, au recrutement, y compris le contrat d'engagement, et au licenciement des agents non titulaires, à l'exception de celles prises pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, en application des 1° et 2° de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

II.- La transmission prévue au I peut s'effectuer par voie électronique, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Pour les communes de plus de 50 000 habitants, cette transmission est réalisée selon ces modalités. La transmission des décisions individuelles intervient dans un délai de quinze jours à compter de leur signature. La preuve de la réception des actes par le représentant de l'Etat dans le département ou son délégué dans l'arrondissement peut être apportée par tout moyen. L'accusé de réception, qui est immédiatement délivré, peut être utilisé à cet effet mais n'est pas une condition du caractère exécutoire des actes. »

→ [Article L.2131-2 du Code général des collectivités territoriales](#)

Le respect de la procédure de transmission fait courir le délai de recours contentieux (2 mois à compter de la transmission) ouvert contre l'acte. Une fois le délai expiré, l'acte est définitif. A défaut de transmission, le délai ne court pas et l'acte est susceptible de recours contentieux à tout moment dans un délai maximal de 4 mois.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la « [Fiche La transmission des actes au Préfet et au Centre de gestion](#) »

LE CONTENU DU CONTRAT

Le contenu du contrat résulte de l'accord de volonté entre les parties contractantes. Cependant, la portée de cette autonomie des volontés est réduite par :

- Les principes posés par la jurisprudence. Parmi ceux-ci, les dispositions relatives à la répartition des compétences entre les juridictions administratives et judiciaires ont un caractère d'ordre public. Il en résulte que les parties ne peuvent déterminer le droit applicable à la relation de travail (ex : remplacer les dispositions du statut par celles du Code du travail ou donner compétence au juge judiciaire au lieu du juge administratif). Les clauses attributives de droits ou de compétences sont ainsi considérées comme dépourvues de tout effet juridique. → [CAA de Lyon, 6 novembre 2001, n°98LY01981](#)
- Les dispositions réglementaires et plus largement les règles statutaires. Par exemple, une collectivité ne peut écarter les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour négocier l'indemnité de licenciement d'un agent → [CE, 14 juin 2004, n°250695](#)

1. Les mentions

1-1. LES MENTIONS OBLIGATOIRES

1-1-1. POUR L'ENSEMBLE DES CONTRATS

Elles sont fixées par l'[article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Depuis la dernière modification introduite par le décret n°2022-1153 du 12 août 2022, le contrat doit comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- La disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Il convient d'indiquer l'article du CGFP et pour les contrats de l'article L.332-8 et L.332-23², l'alinéa concerné,
- L'identité des parties (l'agent et la collectivité ou l'établissement),
- La date d'effet (la date où le contrat débute),
- La durée du contrat (pour le contrat de remplacement d'un agent indisponible, la mention sera par ex : *à la date de retour de l'agent remplacé*),
- Le poste occupé (ex : agent des espaces verts),
- La mention de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (A, B ou C),
- Le ou les lieux d'affectation,
- Les conditions d'emploi et de rémunération (horaires spécifiques, temps de travail, primes particulières, etc.)
- Les droits et obligations auxquels l'agent est soumis,
- Pour les contrats de remplacement d'agent indisponible, d'accroissement temporaire et d'accroissement saisonnier, le contrat doit définir précisément le motif de recrutement.

Le contrat doit comporter en annexe :

- Si la collectivité ou l'établissement en a établi un, le document récapitulant l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels (règlement intérieur général, règlement intérieur propre à un service/une direction, règlement santé et sécurité, charte, etc.),
- Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant précédemment recruté l'agent,
- Le descriptif précis du poste si le contrat est pris sur le fondement de l'article L. 332-14 du CGFP (dans ce cas de figure, il convient de joindre la fiche de poste).

Le CDG 45, comme d'autres CDG ou revues spécialisées conseille d'inclure dans les mentions obligatoires

- La référence à la délibération ayant créé l'emploi (dans la partie relative aux « visas »),
- Le numéro de la déclaration de création ou de vacance d'emploi. A défaut, le contrat pourra faire l'objet d'un recours dans un délai d'1 an contre les 2 mois de droit commun → [CE, Ass., 13 juillet 2016, n°387763](#)

² L'article évoque les alinéas de l'article L.332-24 mais ce dernier ne comporte pas d'alinéas évoquant des contrats de nature différente.

1-1-2. POUR LE CONTRAT DE PROJET

« Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3, 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 de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 5° La possibilité 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. »

→ [Article 3-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-1-3. POUR LE CONTRAT DE COLLABORATEUR DE CABINET

Pour ce contrat, le décret spécifique aux collaborateurs de cabinet vient renforcer la nécessité de préciser 2 points :

« La décision par laquelle un collaborateur de cabinet est recruté détermine :

1. Les fonctions exercées par l'intéressé ;
2. Le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à la déterminer. »

→ [Article 5 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

1-1-4. POUR LE CONTRAT PACTE

Pour ce contrat, les textes ont établi des mentions adaptées et spécifiques qui s'ajoutent ou viennent en remplacement des mentions obligatoires imposées par l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 lorsqu'elles portent sur le même objet :

« Le contrat de recrutement est établi selon un modèle fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique. Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

- 1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;
- 2° La durée du contrat ;
- 3° Le programme de formation ;
- 4° L'intitulé précis de la qualification préparée ;
- 5° Les nom et qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- 6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- 7° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;
- 8° Les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, la convention de formation prévue à l'article 10 est annexée au contrat. »

→ [Article 9 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

1-1-5. POUR LE CONTRAT PRAB

« Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

- 1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- 2° La durée du contrat ;
- 3° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- 4° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- 5° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;
- 6° Les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre le dispositif de formation proposé
- 7° L'obligation de l'agent à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé. »

→ [Article 7 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)



A NOTER : L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour retourner le contrat signé. A l'expiration de ce délai, il est réputé avoir renoncé à l'emploi → TA de Lille, 4 novembre 1997, n° 96-1376

1-2. LES MENTIONS FACULTATIVES

La principale mention facultative est la période d'essai → [cf. le point « La période d'essai »](#)

Les autres mentions, que le CDG 45 propose dans ses modèles de contrats sont, par exemple :

- L'affiliation au régime général de la sécurité sociale,
- L'affiliation à l'IRCANTEC
- Les modalités de résiliation

2. La modification du contrat

Le contrat engage les parties dès sa signature :

- S'il est légal, il ne peut être retiré → *TA de Versailles, 28 janvier 1999, n°93-3825*
- En revanche, s'il est illégal, il sera créateur de droits au profit de l'agent. Dans ces conditions, la collectivité territoriale ou l'établissement peut décider de retirer le contrat uniquement dans un délai de 4 mois suivant la signature → [CE, 21 novembre 2012, n°329903](#)

Ce délai de 4 mois est une application de la jurisprudence « Ternon » du Conseil d'Etat.

→ [CE, Ass., 26 octobre 2001, n°197018](#)

2-1. LA MODIFICATION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur dispose néanmoins d'une liberté de principe pour modifier les règles applicables aux agents contractuels.

« L'autorité administrative compétente peut, en se conformant aux dispositions législatives et réglementaires applicables, fixer et modifier librement les dispositions statutaires qui régissent les agents du service public, même contractuels, et notamment celles qui sont relatives à leur rémunération ; » → [CE, 4 février 1983, n° 28285 et 28311](#)

Le Conseil d'Etat a confirmé cette approche en rendant un arrêt de principe sur la possibilité offerte à l'employeur de modifier le contrat signé avec l'agent :

« Considérant qu'aux termes de l'article 1134 du code civil : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites" ; que l'article L. 121-1 du code du travail dispose que : "Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter" ; que le principe général du droit dont s'inspirent ces dispositions implique que toute modification des termes d'un contrat de travail recueille l'accord à la fois de l'employeur et du salarié ;

Considérant qu'en vertu de l'article L. 134-1 du code du travail, les relations collectives de travail au sein de certains établissements ou entreprises publics sont régies, non par un accord collectif de travail, mais par un statut législatif ou réglementaire ; que ni l'existence d'un tel statut ni l'effet de ce dernier, qui fait que toute modification susceptible de lui être apportée, sans s'incorporer aux contrats individuels de travail liant l'entreprise ou l'établissement à chacun de ses agents, s'impose nécessairement à ces contrats, ne sont pas par eux-mêmes inconciliables avec le principe général du droit énoncé ci-dessus ; qu'il convient cependant, d'une part, d'appliquer, au cas par cas, ce principe en tenant compte de l'économie générale du statut, et notamment des limitations qu'il peut apporter à la possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat et, d'autre part, de réserver les hypothèses dans lesquelles les nécessités du service public confié à l'entreprise ou à l'établissement feraient obstacle à son application ; » → [CE, Ass., 29 juin 2001, n°222600](#)

Il ressort de cet arrêt les règles suivantes :

- Principe de l'immutabilité du contrat. Par principe, le contrat, une fois conclu ne peut pas être modifié unilatéralement par l'employeur ou l'agent. Toute modification requiert l'accord des deux parties (employeur et agent)
- Principe de spécificité du statut général des agents publics qui permet à l'employeur public, dans certains cas, et pour les besoins du service public, de déroger, de manière unilatérale, au principe d'immutabilité évoqué ci-dessus. Cela permet à l'employeur d'imposer des modifications mineures au contrat signé avec l'agent.

Ainsi, l'employeur public :

- Pourra modifier unilatéralement le contrat si cette modification n'est qu'une application des clauses-articles du contrat. Il s'agit alors d'éléments d'exécution du contrat.
- Ne pourra modifier unilatéralement le contrat si cette modification change le contenu du contrat, que ce changement soit mineur ou substantiel. Il conviendra alors d'obtenir l'accord de l'agent. Cet accord se manifestera par la conclusion d'un avenant.

Sera considérée comme une modification unilatérale portant sur l'exécution du contrat :

- La modification du nombre d'heures de travail d'un enseignant artistique en raison du nombre d'élèves réellement inscrits si cette modulation était inscrite au contrat
→ [CAA de Nancy, 10 avril 2003, n°97NC02702](#)
- La modification des horaires de service et du temps de travail lorsque cela est prévu au contrat
→ [CE, 20 janvier 1989, n°39727](#)
« Considérant que le contrat conclu le 15 mai 2000, par lequel l'emploi de coordonnateur de la sécurité a été confié à M. X..., en application des dispositions précitées n'est pas, par lui-même, contraire aux dispositions du décret du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ; que cet emploi a été créé par une délibération du conseil municipal de Colmar du 2 mai 2000 de laquelle il résulte que les fonctions correspondantes, de mise en place et de suivi d'actions en partenariat avec les services de l'Etat et les autres services de la commune, ne sont pas au nombre de celles qui sont susceptibles d'être assurées par les fonctionnaires régis par le décret du 24 août 1994 ; qu'ainsi, si l'UNION SYNDICALE PROFESSIONNELLE DES POLICIERS MUNICIPAUX entend exciper de l'illégalité de cette délibération, en ce qu'elle méconnaîtrait ledit décret, ce moyen n'est pas fondé ; que le même décret ne fait pas obstacle à ce que la gestion administrative du service de la police municipale soit confiée au coordonnateur de la sécurité, ainsi que l'a décidé le maire par note du 23 octobre 2000 »
→ [CAA de Nancy, 3 mars 2005, n°01NC00859](#)
- Le changement d'identité (nom ou prénom) : Aucune disposition ne permet de fixer une procédure à suivre dans une telle situation. Le juge ne semble pas sanctionner le maintien de l'agent en fonction sous sa véritable identité. D'après la lecture du juge, il apparaît que l'agent recruté sous une fausse / ancienne identité, reste titulaire du contrat de travail. Le CDG45 estime que l'identité d'une personne doit être rattaché à la modification d'un élément substantiel du contrat dès lors que l'agent pourra justifier de sa vraie / nouvelle. → [CAA de Versailles, 27 juin 2013, n° 12VE03658](#)

Conséquences :

- La modification unilatérale n'entraîne pas la conclusion d'un avenant. Elle prend la forme par exemple d'une note de service ou d'un courriel ou d'un courrier adressé individuellement aux agents concernés.
- La modification unilatérale ne nécessite pas l'accord de l'agent. Celui-ci ne peut pas refuser.
- Si l'agent refuse, il commet une faute disciplinaire (refus d'obéissance hiérarchique) et pourra être sanctionné par l'employeur.
- Si l'agent s'obstine à refuser, il sera licencié. Dans ce cas de figure, il ne percevra aucune indemnité de licenciement car il sera licencié pour motif disciplinaire

→ [cf. modèle d'arrêté de licenciement pour refus d'une modification unilatérale du contrat](#)

2-2. LA MODIFICATION MINEURE OU SUBSTANTIELLE PROPOSEE A L'AGENT

Sera considérée comme une modification requérant l'accord des deux parties, une modification mineure ou substantielle du contrat. La différence entre mineure et substantielle s'apprécie au vu de 2 critères : le bouleversement de l'économie générale du contrat et le caractère temporaire ou permanent de la modification.

La notion de modification mineure recouvrira les situations suivantes :

- Une augmentation du traitement brut indiciaire qui se situe dans la fourchette définie par la délibération créant l'emploi : « Considérant qu'en égard à la faible ampleur de ce changement de fonction et à la modicité de cette augmentation de rémunération induite par l'avenant contesté au contrat d'engagement de M. X..., de telles modifications ne peuvent être regardées comme nécessitant la passation d'un nouveau

contrat qui devrait être conclu pour une durée de trois ans sur la base des dispositions précitées du 3^e alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 combinées à celles de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ; Considérant qu'il résulte de ce qui précède, que c'est à tort que le Tribunal administratif de Paris s'est fondé sur ce motif pour annuler l'avenant au contrat de recrutement de l'intéressé ».

→ [CAA de Paris, 18 janvier 2005, n°02PA01683](#)

- Une augmentation temporaire du temps de travail ou un changement sur une durée limitée des missions confiées. Si la modification perdure dans le temps, il conviendra alors de considérer qu'il s'agit d'une modification substantielle.

La notion « d'élément substantiel » correspond à :

- Une forte augmentation de la rémunération (augmentation de 240 points d'indice pour le traitement de base) → [CE, 25 novembre 1998, n°151067](#)
- La réduction importante du nombre d'heures de travail → [CE, 6 avril 1998, n°154466](#)
- Le changement du lieu d'exercice des fonctions (affectation sur un autre lieu dans la région) → [CE, 14 mars 1994, n°73603](#)
- La modification des fonctions confiées à l'agent → [CAA de Paris, 18 janvier 2005, n°02PA01686](#)

La procédure à mener pour la modification d'un élément du contrat est prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988. Toutefois, elle ne s'applique qu'aux :

- Contrats conclus sur le fondement de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique ou aux contrats de projet. Les contrats conclus pour un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité ou un remplacement d'agent indisponible ne sont donc pas concernés. Aucune procédure de modification n'est prévue pour ces derniers. Sur ce point, le CDG 45 préconise néanmoins d'appliquer la procédure mentionnée à l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et a minima, de motiver les modifications proposées à l'agent.
- Modifications substantielles. Les modifications mineures ne sont pas prises en compte. Sur ce point, le CDG 45 préconise également d'appliquer une procédure similaire à celle des modifications substantielles (envoi d'un courrier d'information et rédaction d'un avenant au contrat)

« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

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

→ [Article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

La modification prend la forme d'un avenant au contrat. Elle ne doit surtout pas prendre la forme d'un nouveau contrat car cela supposerait de lancer préalablement une procédure de recrutement.

L'employeur public doit nécessairement proposer la modification du contrat à l'agent. Il ne peut modifier unilatéralement le contrat, même irrégulier, sans demander l'autorisation à l'agent.

→ [CAA de Lyon, 12 mars, n°18LY03545](#)

Si l'agent refuse une modification, 3 situations se présentent :

- Pour la modification mineure, l'agent ne peut pas refuser l'avenant proposé. Si l'agent refuse, il commet une faute disciplinaire (refus d'obéissance hiérarchique) et pourra être sanctionné par l'employeur. Si l'agent s'obstine à refuser, il sera licencié. Dans ce cas de figure, il ne percevra ni indemnité de licenciement, ni allocation de retour à l'emploi.
- Pour la modification substantielle, motivée par l'intérêt du service, l'agent est en droit de refuser l'avenant proposé. Dans cette hypothèse, l'agent sera licencié et percevra une indemnité de licenciement et une allocation de retour à l'emploi.

- Pour la modification qui ne serait pas motivée par l'intérêt du service, l'agent est également en droit de refuser la modification. Si l'employeur maintient sa proposition d'avenant, l'agent est en droit d'engager un recours contentieux (gracieux puis contentieux). Si le juge administratif donne raison à l'agent, ce dernier sera réintégré pour la durée restant à courir et percevra des indemnités de réparation pour le préjudice subi.

→ [*cf. modèle de lettre de proposition d'un avenant de modification mineure*](#)

→ [*cf. modèle de lettre de proposition d'un avenant de modification substantielle*](#)

→ [*cf. modèle d'avenant de modification mineure*](#)

→ [*cf. modèle d'avenant de modification substantielle*](#)

→ [*cf. modèle d'arrêté de licenciement pour refus d'une modification mineure*](#)

→ [*cf. modèle d'arrêté de licenciement pour refus d'une modification substantielle*](#)

2-3. LE CAS DE LA MODIFICATION D'UN CONTRAT IRREGULIER

S'il existe un doute sérieux quant à sa légalité, le contrat peut être suspendu, à la demande de l'agent par le juge des référés de sorte qu'il cesse d'être exécuté. Aucune obligation particulière ne pèse sur la collectivité territoriale tant que le jugement au fond n'est pas intervenu.

Dans cette hypothèse, la collectivité est seulement tenue de ne pas poursuivre l'exécution du contrat

→ [*CE, 27 octobre 2010, n°321469*](#)

Ainsi, la collectivité ne pourra pas se voir contrainte de régulariser le contrat avant le prononcé du juge.

L'employeur doit proposer à l'agent une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement. S'il ne peut pas être régularisé, dans la limite des droits résultant du contrat initial, l'administration doit proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent ou à défaut, sur demande de l'intéressé, tout autre emploi afin de régulariser la situation.

L'agent dispose de la faculté de refuser la modification de son contrat. Si l'agent oppose refus à la régularisation ou si elle apparaît impossible, l'administration doit procéder au licenciement de l'agent

→ [*CE, Section du contentieux, 31 décembre 2008, n°283256*](#)

Ce licenciement ouvrira droit à l'indemnité de licenciement et allocations chômage. Le juge estime que le refus exprimé par l'agent de consentir à une modification de son contrat, nécessaire à la poursuite régulière du contrat, oblige la collectivité à procéder au licenciement de l'agent même lorsque l'illégalité résulte d'une erreur de l'administration → [*CAA de Lyon, 3 novembre 2021, n°19LY01578*](#)

Lorsque l'agent consent à la modification de son contrat de travail, une demande auprès du juge administratif tendant à contester la modification n'est pas recevable → [*CAA de Marseille, 26 février 2019, n°17MA03195*](#)

LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai n'est pas obligatoire pour la conclusion d'un contrat. Elle permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent recruté et permet à l'agent d'apprécier si les fonctions lui conviennent.

La période d'essai doit être inscrite dans le contrat. En aucune façon, l'employeur ne pourra opposer une période d'essai à l'agent s'il ne l'a pas expressément mentionnée dans le contrat signé de chacune des 2 parties.

→ [CAA de Bordeaux, 8 octobre 2013, n°12BX01856](#)



A NOTER : Aucune période d'essai n'est possible pour une personne en situation de handicap qui signe un contrat fondé sur l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique

1. La durée

1-1. LA DUREE INITIALE

1-1-1. LA DUREE GENERALE

[L'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) prévoit que le contrat **peut** comporter une période d'essai. Cette période ne pourra dépasser trois mois.

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

1-1-2. LES DUREES SPECIFIQUES

- 6 mois pour un emploi de direction (dit emploi fonctionnel)
→ [Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- 2 mois pour un contrat PACTE → [Article 12 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

1-2. LA PROROGATION

Eventuellement, cette période peut faire l'objet d'un renouvellement à la condition que cette possibilité ait été expressément prévues par le contrat d'engagement → [CE, 4 février 1994, n°115087](#)



A NOTER : Ce temps d'essai ayant vocation à évaluer les capacités de l'agent, la période d'essai peut être prorogée en cas d'absence de l'agent au cours de la période d'essai (maladie, congés annuels, RTT, accident de service, congé de maternité ou de paternité). Cependant, en l'absence de précisions dans l'article 4 précité, le CDG 45 propose de se référer à la réponse ministérielle suivante :

« Toutefois, les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence pour congés sur la modulation de la période d'essai et le juge administratif n'est pas encore intervenu sur cette question. Aussi, et dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la solution dégagée par la Cour de cassation dans sa jurisprudence. À cet égard, et comme l'honorable parlementaire le relève, 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, elle peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif (n° 06-41.338, 23 mai 2007 ; n°09-42492 du 26 janvier 2011 ; n°11-24.794 du 10 avril 2013 ; n°16-11.598 du 31 janvier 2018). »

→ [Réponse ministérielle du 20 septembre 2018, n° 06361](#)

Dans le secteur privé, cette position a été confirmée par un arrêt de la Cour de cassation.

→ [Cour de cassation, 11 septembre 2019, n°17-21.976](#)

Pour le juge judiciaire, le temps d'absence est calculé en jours calendaires (ex : si l'agent est absent du lundi au vendredi, il convient de décompter 7 jours).

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

La prorogation de la période d'essai doit prendre la forme d'un avenant au contrat.

→ [cf. Modèle d'avenant de prorogation de période d'essai](#)

1-3. L'INTERDICTION D'UNE NOUVELLE PERIODE D'ESSAI

Dans le cadre d'un renouvellement du contrat, aux mêmes fonctions et par le même employeur, le contrat de renouvellement ne pourra pas prévoir de période d'essai → [CE, 26 novembre 2012, n°347575](#)

2. La rupture de la période d'essai

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou de l'agent.

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

→ [Article 4 du décret 88-145 du 15 février 1988](#) + [CE, 25 février 1995, n°105732](#)

L'employeur devra fonder le licenciement sur :

- L'insuffisance professionnelle → [CAA de Paris, 21 mai 2002, n°98PA01050](#)
- L'intérêt du service → [CAA de Paris, 30 mars 2006, n°03PA04605](#)
- La faute professionnelle.

L'employeur ne peut pas licencier l'agent en raison de son état de grossesse sauf s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat par un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

→ [Article L.1225-4 du Code du travail](#)



A NOTER : Le licenciement ne doit pas se fonder sur des éléments de circonstances. Une telle hypothèse serait alors constitutive de discrimination imputable à l'employeur public. Ex : Le licenciement même au cours de la période d'essai est motivé par l'inaptitude professionnelle de l'agent et non par la circonstance que l'agent est en congé pour accident de travail (CITIS) → [CE, 2 février 1983, n°22750](#)

Le licenciement au terme de la période d'essai prévue au contrat n'a pas à être motivé.

→ [CAA de Paris, 30 mars 2006, n°03PA04605](#)

A l'expiration de la période d'essai, il n'existe pas d'interdiction de licencier un agent en état de grossesse sauf s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même → [CAA de Marseille, 27 juin 2000, n°97MA0594](#)

Le licenciement, au cours ou au terme, de la période d'essai suit la procédure suivante :

- En cas de licenciement au cours de cette période, aucune disposition qu'elle soit législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'indique qu'il est nécessaire de prévoir un préavis → [CAA de Paris, 30 mars 2006, n°03PA04605](#)
- La convocation à un entretien préalable par LRAR ou courrier remis en main propre contre signature adressé dans un délai suffisant ; La période d'essai pouvant être de courte durée, il est recommandé de respecter un délai de 48 heures avant la date de l'entretien.
- L'agent doit pouvoir consulter son dossier → Articles [L.121-1](#) et [L.121-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration.
- La tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix
- La notification de la décision de licenciement à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
- Le licenciement n'emporte pas d'indemnité de licenciement.
- L'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pu prendre les congés auxquels il avait droit du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels. → [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- La décision de licenciement est un acte qui doit être transmis en préfecture pour contrôle de sa légalité, dans les 15 jours suivant sa signature. → [Article L.2131-2 5° du Code général des collectivités territoriales](#)

→ [cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien en cours de période d'essai](#)

→ [cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien en fin de période d'essai](#)

→ [cf. Modèle de lettre de licenciement au cours d'une période d'essai](#)

→ [cf. Modèle de lettre de licenciement au terme d'une période d'essai](#)

LA REMUNERATION

La rémunération d'un agent contractuel est fixée conjointement :

- Par l'organe délibérant qui crée l'emploi et fixe les principes de rémunération
- Par l'autorité territoriale qui détermine le montant exact de la rémunération en prenant en compte les critères fixés par le Code général de la fonction publique et le décret n°88-145 du 15 février 1988.



A NOTER : Le juge administratif a considéré que la responsabilité d'une commune était engagée en raison du refus du Maire de se conformer à la promesse de rémunération faite à un agent contractuel avant la signature du contrat. L'agent avait finalement renoncé à la proposition de contrat. La commune a dû indemniser l'agent (paiement d'une indemnité correspondant à la différence entre les revenus que l'agent aurait dû percevoir sur la durée d'un contrat et les revenus qu'il aurait effectivement perçus sur la base du contrat proposé. → TA d'Orléans, 17 février 2015

1. La corrélation avec les règles de rémunération du fonctionnaire ?

Contrairement à la situation antérieure où l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 renvoyait à l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (devenu l'article L.712-1 du CGFP), le nouvel article L.713-1 du Code général de la fonction publique qui fixe les règles de rémunération des agents contractuels ne renvoie pas à l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique qui prévoit que :

« Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

1° Le traitement ;

2° L'indemnité de résidence ;

3° Le supplément familial de traitement ;

4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. »

L'article L.713-1 du Code général de la fonction publique se contente d'indiquer que : *« La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.*

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. »

Dans ces conditions, l'analyse pourrait être faite que la rémunération des agents publics contractuels est fondée uniquement sur l'article L.713-1 du Code général de la fonction publique et n'ouvre pas droit à une rémunération composée d'un traitement référencé à un indice, d'une indemnité de résidence, d'un supplément familial de traitement et des primes et indemnités perçues par les fonctionnaires.

Néanmoins, cette lecture ne peut, a priori, être retenue et ce pour 4 raisons :

- Le Code général de la fonction publique précise que *« Les agents publics [donc les contractuels] ont droit, après service fait, à une rémunération dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du livre VII. »*
→ Article L.115-1 du Code général de la fonction publique
- Le juge administratif a constamment rappelé le lien automatique qui existait entre l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui n'a pas été transposé dans le CGFP et le contenu de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 devenu l'article L.712-1 du CGFP. Il serait donc surprenant qu'il remette en question le droit des agents publics contractuels à bénéficier, par principe, des 4 éléments de rémunération des fonctionnaires inscrits à l'article L.712-1 précité.
- L'article 1 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération [...] des personnels des collectivités territoriales [...], indique clairement que : *« Les dispositions du présent décret sont applicables aux magistrats, militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion du personnel rétribué sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie.*
- La pratique favorise le lien avec les règles de rémunération applicables au fonctionnaire. En effet, il est plus aisé d'élaborer la paie en soumettant tous les agents d'une même collectivité ou d'un même établissement aux grilles indiciaires des fonctionnaires.

Ainsi, l'article L.713-1 doit être lu comme un complément ou une précision à l'article L.712-1 du CGFP. L'autorité territoriale doit donc tenir compte à la fois des éléments de rémunération mentionnés à l'article L.712-1 et de ceux inscrits à l'article L.713-1.

2. Les rémunérations interdites

2-1. L'INTERDICTION D'UNE REMUNERATION UNIQUEMENT CONSTITUEE D'AVANTAGES EN NATURE

L'octroi d'avantages en nature ne peut pas constituer une rémunération à lui seul. Un agent même logé gratuitement dans une concession de logement est considéré comme occupant un emploi permanent et bénéficie ainsi d'un contrat de droit public et d'une rémunération en plus des avantages en nature qu'il perçoit.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le centre communal d'action sociale (CCAS) de Talence a mis gratuitement à la disposition de Mme A, à compter du 20 août 1997, un logement dans la résidence pour personnes âgées Francis de Pressencé et lui a accordé la gratuité des repas et des fluides, en contrepartie de quoi l'intéressée avait la charge d'assurer une mission de gardiennage et de veille de nuit dans cette résidence, de 22 heures à 8 heures du matin

que par suite, [...] il ressortait ainsi des éléments [...] que les tâches qui lui étaient confiées et les conditions dans lesquelles elle devait les exécuter caractérisaient l'existence d'un contrat de travail la liant au CCAS de Talence et que Mme A avait donc la qualité d'agent public contractuel;

Considérant qu'en en déduisant qu'elle devait écarter l'ensemble des conclusions dont elle était saisie, la cour a commis une erreur de droit, dès lors qu'il lui appartenait, en premier lieu, de déterminer la rémunération due à Mme A, en tenant notamment compte d'une part du régime d'équivalence en matière de durée du travail, des droits à congé, du droit à rémunération et des droits sociaux prévus par les dispositions applicables à l'emploi occupé par l'intéressée et, d'autre part, de l'ensemble des avantages dont cette dernière avait bénéficié, et, en deuxième lieu, de se prononcer, au regard des dispositions mentionnées ci-dessus, sur les demandes d'indemnisation et d'injonction de Mme A » → [CE, 17 février 2010, n° 308852](#).

2-2. L'INTERDICTION D'UNE REMUNERATION CALCULEE EN REFERENCE AU SMIC

Contrairement au secteur privé, la rémunération d'un agent public n'est pas calculée en référence au SMIC. Cela résulte d'une jurisprudence constante du Conseil d'Etat :

« Considérant qu'en décidant de verser à Mme X... un salaire basé sur le SMIC, le maire de Combles a méconnu les dispositions sus rappelées ; » → [CE, 21 octobre 1988, n°64049](#)

La seule exception concerne les assistants familiaux et les assistantes maternelles :

- *« Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil. » → [Article D.423-9 du Code de l'action sociale et des familles](#)*
- *« Le montant des indemnités et fournitures ne peut être inférieur à 3,5 fois le minimum garanti mentionné à l'[article L. 3231-12 du code du travail](#). Il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant »*
→ [Article D.423-22 du Code de l'action sociale et des familles](#)

2-3. L'INTERDICTION D'UNE REMUNERATION FONDEE SUR UN TAUX HORAIRE

Une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut prévoir qu'un agent contractuel sera rémunéré uniquement en fonction du nombre d'heures accomplies au cours du mois précédant ou en fonction des besoins qui surviennent d'une semaine ou d'un mois sur l'autre. La collectivité ou l'établissement doit anticiper l'estimation de ses besoins et exprimer ceux-ci sur une base hebdomadaire (ex : besoin d'un adjoint d'animation en ALSH ou en périscolaire pour 10/35^{ème} du 1^{er} septembre au 31 août de l'année n+1.)

Une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut donc pas adopter une délibération fixant des taux de rémunération à l'heure !



INTERDICTION DES CONTRATS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE !

« Considérant, en second lieu, qu'en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ; *que les stipulations du contrat de Mme A...qui, selon les énonciations de l'arrêt non arguées de dénaturation, fixaient sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluaient le versement de tout complément de rémunération, méconnaissaient ces dispositions ; »*

→ [CE, 30 mars 2016, n°380616](#)

3. La composition de la rémunération

Les agents publics contractuels bénéficient :

- Du traitement indiciaire
- Du supplément familial de traitement
- De l'indemnité de résidence
- Des primes et indemnités si la délibération qui les institue le prévoit expressément
- Des avantages en nature
- De la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- Du complément de traitement indiciaire (CTI)

A l'inverse, ils ne peuvent pas obtenir la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

3-1. LE TRAITEMENT DE BASE OU « TRAITEMENT INDICIAIRE »

3-1-1. LA REFERENCE A L'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE

3-1-1-1. Le débat sur l'obligation de référence à l'indice de la fonction publique

Une ancienne jurisprudence considérait que sur le principe, aucune disposition et aucun principe ne fait obligation de rémunérer les agents publics contractuels sur la base d'un indice de la fonction publique. A ainsi été jugée légale la rémunération fixée de manière globale et forfaitaire, sans référence à un indice, dès lors qu'elle pouvait être considérée comme englobant l'ensemble des éléments prévus par la loi.

→ [CAA de Versailles, 19 octobre 2006, n°05VE01171 citée page 18 de la circulaire n° NOR : RDFF162289C du 20 octobre 2016 sur les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)

Cependant, le CDG 45 préconise de ne pas se référer à cette jurisprudence et ce pour les 4 raisons suivantes :

- Cette jurisprudence n'a pas été confirmée par le Conseil d'Etat.
- Cette jurisprudence n'a pas d'intérêt (la collectivité peut déterminer une somme globale mais doit être en mesure de justifier que le montant global est l'agrégat des montants correspondants à chaque élément « classique » de la rémunération (traitement indiciaire, SFT indemnité de résidence, primes et indemnités).
- Cette jurisprudence est quasi inapplicable en pratique puisque les applications métiers destinées à élaborer la paie sont paramétrées avec chaque élément « classique » de paie. Cette jurisprudence est trop complexe à manier pour les services en charge de la paie.
- Cette jurisprudence n'a pas pour effet de faire échapper la rémunération de l'agent contractuel aux règles de traitement indiciaire puisque :
 - La délibération créant l'emploi doit déterminer les règles de rémunération d'un éventuel contractuel recruté sur l'emploi et s'appuie sur l'échelle indiciaire du ou des grade(s) du cadre d'emplois auquel l'emploi est rattaché.
 - La rémunération globale attribuée à l'agent, une fois enlevés les montants s'apparentant au régime indemnitaire, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement ne permettrait pas de dépasser les montants de traitement indiciaire prévus par l'échelle indiciaire du grade ou des grades du cadre d'emplois correspondant à l'emploi créé. Par exemple, un contractuel recruté sur un emploi d'adjoint administratif ne pourrait pas profiter d'une rémunération globalisée pour bénéficier d'un traitement indiciaire équivalent à celui d'un rédacteur ou d'un attaché.

A l'inverse, le CDG 45 recommande de rémunérer les agents contractuels sur le fondement d'un traitement indiciaire en s'appuyant sur le raisonnement suivant :

- Les agents contractuels perçoivent une rémunération par référence à l'article L.712-1 du CGFP
- L'article L.712-1 du CGFP cite le traitement parmi les éléments obligatoires de la rémunération
- L'article L.712-2 du CGFP précise que le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.
- Pour chaque échelon d'un grade, le décret portant échelonnement indiciaire du cadre d'emplois auquel le fonctionnaire est rattaché et le contractuel référencé détermine un indice brut et un indice majoré
- Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 rappelle que le traitement lié au grade et à l'échelon détenu par un fonctionnaire ou auquel est référencé un agent contractuel se calcule sur la base de l'indice majoré

En conclusion, la rémunération des agents contractuels de droit public s'appuie en premier sur un traitement dont le montant est déterminé en référence à un indice majoré de la fonction publique.

3-1-1-2. Les effets de la rémunération référencée à un indice de la fonction publique

› **Le montant de traitement minimum**

Le traitement indiciaire des agents publics est fixé en référence à un indice majoré minimum fixé par [l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#). Cet indice majoré minimum évolue régulièrement pour tenir compte de la hausse régulière du SMIC. Ces évolutions ont un impact sur les contrats référencés aux grilles indiciaires de catégorie C et aux premiers échelons des premiers grades de certains cadres d'emplois de catégorie B.

› **L'évolution du point d'indice**

Dans la mesure où les agents contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire, les modifications de la valeur du point d'indice leur sont automatiquement appliquées. Aucun avenant au contrat n'est à prendre.

› **L'évolution de l'indice brut ou majoré**

- Si l'agent contractuel est rémunéré en référence à un indice brut (IB) ou à un échelon d'une grille indiciaire, il bénéficie automatiquement d'une revalorisation de l'indice brut pris en référence ou lié à l'échelon de référence. Aucun avenant au contrat n'est requis.
- Si l'agent contractuel est rémunéré en référence à un indice majoré (IM), les évolutions régulières de l'indice majoré lié à l'échelon du grade auquel la rémunération de l'agent contractuel est référencée sont éventuellement applicables aux agents publics contractuels. Leur application nécessite de prendre un avenant au contrat pour modifier cet indice majoré. → [cf. modèle d'avenant de relèvement du traitement indiciaire](#)

› **L'absence de droit à reclassement indiciaire**

Sur ce point, [cf. point 4-2 « L'application des revalorisations indiciaires »](#)

3-1-2. LA FIXATION DU TRAITEMENT INDICIAIRE

3-1-2-1. Les critères

L'autorité territoriale devra prendre en référence une grille indiciaire correspondant à celle des fonctionnaires occupant des emplois similaires et procèdera ensuite à un ajustement individuel en fonction des critères énoncés ci-dessous :

C'est la position de principe du Conseil d'Etat : « *Il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés.* » → [CE, Avis, 28 juillet 1995, n°168605](#)

› **La délibération créant l'emploi qui détermine :**

- Le cadre d'emplois de référence
- Le ou les grades potentiels

S'agissant des emplois créés en application de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique, elle doit en outre définir :

- Le niveau de rémunération. Dans cette hypothèse, soit la délibération mentionne un échelon d'un grade, soit elle fixe une fourchette d'échelons. La mention des échelons est à préférer aux mentions d'indice car ces derniers évoluent avec le temps et peuvent rapidement être obsolètes.

« Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5, elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé. [...] » → [Article L.313-1 du Code général de la fonction publique](#)

➤ **Les critères réglementaires pour déterminer l'échelon exact de référence au sein du grade qui sera retenu**

- Les fonctions occupées,
- La qualification requise pour leur exercice,
- La qualification détenue par l'agent (formation initiale, formations professionnelles accomplies, diplômes, certifications, etc.)
- L'expérience acquise par l'agent

→ [Article L.713-1 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [CE, 29 décembre 2000, n°171377](#)

La liste retenue par l'article 1-2 précité n'est pas exhaustive. D'autres critères peuvent être pris en compte par l'autorité territoriale. A titre d'exemple, elle peut retenir :

- La rémunération accordée à l'agent titulaire occupant normalement l'emploi → [CE, 29 avril 2014, n°355672](#)
- Les sujétions liées au poste
- L'importance des projets à mener sur la durée du contrat (ex : agent recruté en contrat de projet pour piloter et animer le projet « phare » du mandat »)
- Le niveau de responsabilité et la technicité de l'emploi.
- Les difficultés de recrutement sur ce type d'emploi et/ou dans le secteur d'activité concerné en raison de la pénurie d'agents possédant les qualifications spécifiques, de la concurrence du secteur privé, etc. peuvent être prises en considération.

3-1-2-2. L'absence d'obligation de rémunération au 1er échelon

Rien n'oblige une collectivité à rémunérer un contractuel uniquement sur le 1er échelon de la grille indiciaire afférente au cadre d'emplois de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions. La rémunération de l'agent public contractuel peut donc être inférieure ou supérieure à celle du fonctionnaire qui occupait précédemment le poste.

« Il ne résulte d'aucune disposition d'aucun texte ni d'aucun principe général que les agents non titulaires recrutés par les collectivités locales sur le fondement de l'article 3 alinéa 1er de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un agent titulaire doivent être rémunérés sur la base de l'échelon de début de l'emploi vacant. » → [CE, Avis, 26 juillet 1995, n°168605](#)

3-1-2-3. La proportionnalité de la rémunération

L'autorité territoriale doit respecter une sorte de principe de parité entre les fonctionnaires et les contractuels exerçant les mêmes fonctions. A cet égard, la rémunération de l'agent public contractuel ne doit paraître disproportionnée dans un sens favorable ou défavorable à l'agent.

Le juge administratif se réserve le droit d'apprécier le caractère approprié de la rémunération :

« Considérant que si, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation ; »

→ [CE, 30 décembre 2013, n°348057](#)

➤ **Rémunération excessive :**

« Considérant que le préfet fait valoir en appel qu'à l'indice brut 966, correspondant au 9ème échelon d'ingénieur en chef, correspond une rémunération, primes comprises de 4.725,92 euros (31.000 F) par mois, très inférieure à la rémunération mensuelle brute de 6.402,86 euros (42.000 F) décidée par la délibération litigieuse ; que cette rémunération est au surplus supérieure, comme l'a rappelé le tribunal administratif, au traitement indiciaire le plus élevé de la fonction publique de l'Etat ; qu'ainsi cette délibération est entachée d'erreur manifeste d'appréciation sur ce point ; » → [CAA de Marseille, 2 novembre 2004, n°00MA01066](#)

➤ **Rémunération inférieure :**

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que les fonctions d'enseignement qui étaient exercées par M. X étaient équivalentes à celles d'un assistant territorial d'enseignement artistique ; que, cependant, les contrats liant M. X au syndicat intercommunal de l'école de musique de Romilly-sur-Andelle, Pitres et Pont-Saint-Pierre fixaient sa rémunération, sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures d'enseignement dispensées, à un niveau largement inférieur à celui de la rémunération versée aux assistants territoriaux d'enseignement artistique titulaires ; qu'en déterminant ainsi la rémunération de M. X, dont il n'est pas allégué que la qualification professionnelle était moindre que celle d'un assistant titulaire, le syndicat intercommunal de l'école de musique de Romilly-sur-Andelle, Pitres et Pont-Saint-Pierre a commis une erreur manifeste d'appréciation ; qu'il y a lieu, par suite, dans les circonstances de l'espèce, de condamner le syndicat intercommunal de l'école de musique de Romilly-sur-Andelle, Pitres et Pont-Saint-Pierre à verser à M. X à titre de rappel de traitement le montant net correspondant à une rémunération brute de 3 694,69 euros, afférent à la période d'activité, non atteinte par la prescription quadriennale, à laquelle il a limité sa demande et dont les modalités de calcul ne sont pas discutées par le syndicat ; »

→ [CAA de Douai, 14 mars 2006, n°04DA00951](#)

Si la rémunération est excessive, la collectivité ou l'établissement doit obligatoirement modifier le montant. Si l'agent refuse, il sera licencié :

« Considérant, d'une part, que les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents titulaires ou non titulaires des rémunérations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes ; qu'il appartient toutefois à l'autorité territoriale de fixer, sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires recrutés sur des emplois pour lesquels une correspondance étroite avec la fonction publique d'Etat ne peut être trouvée, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées et la qualification de l'agent ; que cette rémunération, qui ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues, peut comprendre des indemnités justifiées par la nature de ces fonctions ; que, d'autre part, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, l'administration est tenue de proposer à l'agent contractuel une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat, l'administration est tenue de le licencier ; »

→ [CAA de Nancy, 22 octobre 2012, n°12NC00150](#)

3-1-2-4. L'obligation d'une rémunération minimale au SMIC

La rémunération d'un agent public contractuel ne peut être inférieure au SMIC ! → [CE, Sect., 23 avril 1982, n°36851](#)

Si cela survenait, l'employeur a l'obligation d'attribuer une indemnité différentielle

→ [Article 1 du décret n°91-769 du 2 août 1991](#)

3-1-2-5. L'obligation de respect de la règle du service fait

Les agents publics doivent accomplir les tâches qui leur sont demandées avant de percevoir leur rémunération. Ce principe est appelé : « la règle du service fait » → [Article L.711-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Il n'y a pas service fait :

1° Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;

2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service. » → [Article L.711-2 du Code général de la fonction publique](#)

Ce principe est intangible ! Ainsi, dans l'hypothèse où le contrat d'engagement de la collectivité avec l'agent contractuel est annulé des suites d'un recours en annulation, les sommes dues par la collectivité au titre du service fait restent acquises pour l'agent → [CAA de Lyon, 17 décembre 2002, n° 98LY01533](#).

3-1-2-6. Les rémunérations « imposées »

Il existe 3 situations où l'autorité territoriale n'a pas le choix dans la détermination de la rémunération de l'agent public contractuel :

› L'agent en situation de handicap

Les agents en situation de handicap, « pendant toute la période de contrat [...] bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent. »

→ [Article 6 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

› Le salarié de droit privé repris par la collectivité ou l'établissement

« Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. »

→ [Article L.1224-3 du Code du travail](#)

› L'agent public contractuel repris par la collectivité ou l'établissement

« Sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code. Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. » → [Article L.1224-3-1 du Code du travail](#)

3-1-2-7. Les rémunérations « encadrées »

› Les emplois de direction

Les agents recrutés sous contrat pour occuper un emploi de direction mentionné à l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique bénéficient d'un système de rémunération qui déroge aux critères fixés au premier alinéa de l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (fonctions occupées, qualification requise pour leur exercice, qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience).

« Par dérogation aux alinéas précédents, les agents nommés à l'un des emplois mentionnés à l'article L. 343-1 du même code sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois »

→ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

› Les emplois de collaborateurs de cabinet

La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend :

- Un traitement indiciaire,
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- Le cas échéant, un régime indemnitaire

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant :

- Soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire,

- Soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % :

- Du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire.
- Du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

→ [Article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

Des exceptions existent :

- « En cas de vacance dans l'emploi ou le grade servant de référence pour le plafond, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée avant cette vacance. »
→ [Article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)
- « Par dérogation [...] la décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire peut prévoir le maintien de la rémunération annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque l'application des règles fixées par l'article précédent aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement »
→ [Article 8 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#)
- Les collaborateurs de cabinet nommés avant la publication du décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 conservent leur rémunération antérieure, s'ils y ont un intérêt. → [Article 13-2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#). Cette dérogation est dorénavant obsolète.

➤ Les emplois de collaborateurs de groupes d'élus

L'autorité territoriale peut moduler la rémunération des collaborateurs de groupes d'élus mais dans la limite d'un plafond globalisé.

« Le conseil municipal ouvre au budget de la commune, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil municipal, charges sociales incluses. »

→ [Article L.2121-28 du Code général des collectivités territoriales](#)

« Le conseil départemental ouvre au budget du département, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil départemental, charges sociales incluses. »

→ [Article L.3121-24 du Code général des collectivités territoriales](#)

« Le conseil régional ouvre au budget de la région, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil régional, charges sociales incluses »

→ [Article L.4132-23 du Code général des collectivités territoriales](#)

« Le conseil de communauté ouvre au budget de la communauté urbaine, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil de communauté, charges sociales incluses. »

→ [Article L.5215-18 du Code général des collectivités territoriales](#)

« Le conseil de communauté ouvre au budget de la communauté d'agglomération, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil de la communauté, charges sociales incluses. »

→ [Article L.5216-4-2 du Code général des collectivités territoriales](#)

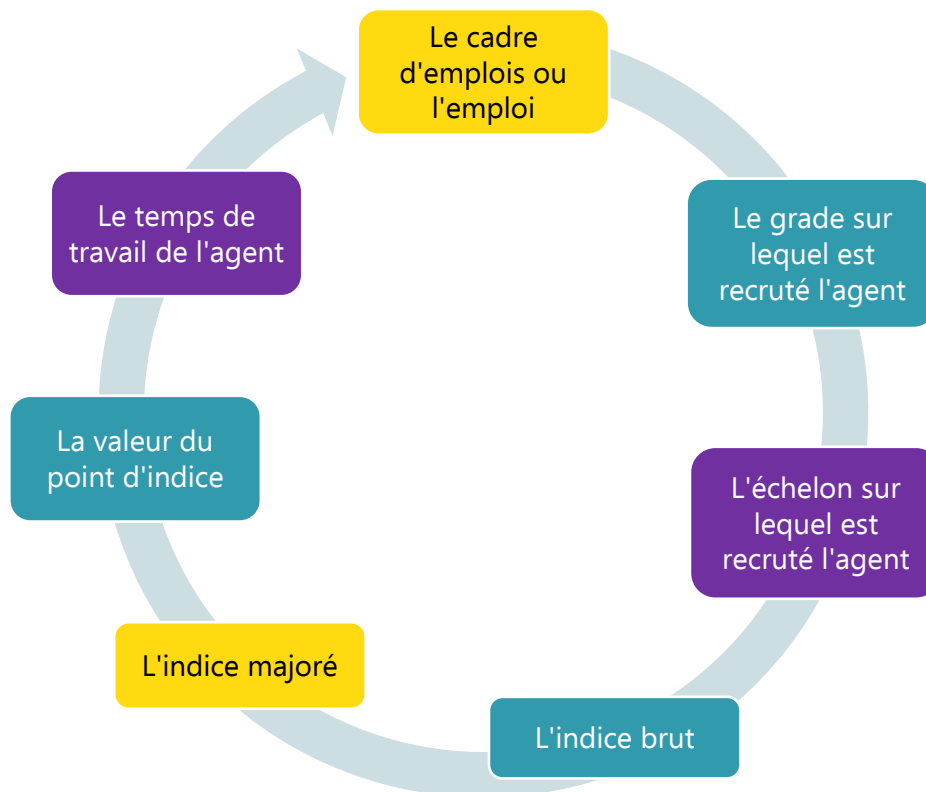
Le Conseil d'Etat a précisé récemment que le montant plafond des crédits ne pouvait servir de justification à un refus d'attribution de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

« Les dépenses résultant de l'affectation de collaborateurs aux groupes d'élus comprennent la rémunération de ces personnels, et que celle-ci inclut l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement »

Si les dispositions de l'article L. 4132-23 du code général des collectivités territoriales imposent à la région d'assurer le respect du plafond des crédits nécessaires aux dépenses résultant de l'affectation de collaborateurs aux groupes d'élus ou, en cas de dépassement, d'en rétablir le respect dans les meilleurs délais au moyen de mesures de gestion appropriées, la circonstance que ce plafond serait dépassé ne saurait faire obstacle au versement des indemnités auxquelles ces agents ont droit. » → [CE, 16 décembre 2022, n°457835](#)

3-1-2-8. Le calcul du traitement indiciaire

Le calcul du traitement indiciaire intègre différents éléments :



Il résulte de l'ensemble de ces éléments le calcul suivant :

$$\text{Valeur du point d'indice} \times \text{indice majoré} = \text{Montant du traitement indiciaire}$$

3-2. L'INDEMNITE DE RESIDENCE ET LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Les agents contractuels ont droit à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement

→ [CE, 24 juin 2005, n°276321](#)

Dès lors que l'agent a la charge effective et permanente de ses enfants, il doit percevoir le supplément familial de traitement. Il est rappelé que les agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation en sont exclus.

→ [cf. étude relative à l'indemnité de résidence](#) et [l'étude relative au supplément familial de traitement](#)

3-3. LES CHARGES SOCIALES

→ [cf. étude relative aux charges sociales](#)

3-4. LE REGIME INDEMNITAIRE

“ Aucune disposition législative ou réglementaire n’oblige une collectivité territoriale ou un établissement public à verser une prime ou une indemnité à un agent public contractuel !

La perception d’une prime ou d’une indemnité par un agent public contractuel suppose la réunion de 4 conditions cumulatives :

- L’indemnité ou la prime doit s’appuyer sur un texte applicable à la fonction publique d’Etat
- L’indemnité ou la prime doit être instituée par une délibération de l’assemblée délibérante prise après avis du comité social territorial compétent. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement est libre d’instituer une prime ou une indemnité.
- La délibération doit prévoir expressément qu’elle s’applique aux agents publics contractuels (il faut insérer cette mention dans l’article relatif aux bénéficiaires)
- La perception de cette prime doit figurer dans le contrat conclu avec l’agent (mention de la délibération dans les visas + article dédié au régime indemnitaire ou partie de l’article consacré à la rémunération à dédier au régime indemnitaire)

→ [Article L.714-4 du Code général de la fonction publique](#)

→ [CE, 29 décembre 2000, n° 171377](#)



A NOTER : Les agents contractuels nommés en l’absence de cadre d’emplois – article L. 332-8 1° du Code général de la fonction publique – en sont exclus



Pour davantage d’informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les primes et indemnités – le RIFSEEP](#) ».

3-5. LES AVANTAGES EN NATURE

La collectivité peut aussi prévoir l’attribution d’avantages en nature → [CE, 29 décembre 2000, n°171377](#)

3-6. LA « PRIME DE PRECARITE »

→ [Cf. point relatif à la prime de précarité](#)

3-7. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE - NBI

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) même s’ils exercent des fonctions y ouvrant droit. En effet, l’article 27 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 précise que la N.B.I. est versée aux seuls fonctionnaires civils et militaires. → [CAA de Nancy, 17 novembre 2005, n° 00NC00952](#)

Le Conseil d’Etat a définitivement consacré cette exclusion. Les contractuels ne peuvent bénéficier de la NBI !

« Il résulte des dispositions mentionnées ci-dessus que la responsabilité ou la technicité particulières des fonctions exercées par les agents contractuels de la fonction publique territoriale ont vocation à être prises en compte par l’autorité territoriale pour la fixation de la rémunération de chaque agent, à la différence du traitement indiciaire des fonctionnaires territoriaux. Ces derniers sont en revanche susceptibles de bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire à raison de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions qu’ils exercent.

Aux termes de la clause 4 de l’accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 : " 1. Pour ce qui concerne les conditions d’emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d’une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu’ils travaillent à durée déterminée, à moins qu’un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ". Cette clause, dans l’interprétation qu’en retient la Cour de justice de l’Union européenne, s’oppose aux inégalités de traitement dans les conditions d’emploi entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée, sauf à ce que ces inégalités soient justifiées par des raisons objectives, qui requièrent que l’inégalité de traitement se fonde sur des éléments précis et concrets, pouvant résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l’accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d’un objectif légitime de politique sociale d’un Etat membre.

La différence de traitement entre fonctionnaires et agents contractuels pouvant résulter de l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire n'est pas fonction de la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail, les agents employés par un contrat à durée indéterminée ne pouvant prétendre au bénéfice de ce complément de rémunération. En tout état de cause, cette différence de traitement, qui découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires, se justifie par l'existence de règles distinctes de détermination des rémunérations, rappelées ci-dessus, lesquelles permettent d'assurer la prise en compte, dans la rémunération des fonctionnaires comme dans celle des agents contractuels, à durée déterminée ou indéterminée, de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions exercées, selon des modalités propres. Ainsi, les dispositions litigieuses n'impliquent nullement que les conditions d'emploi des agents contractuels soient moins favorables que celles des fonctionnaires occupant un même emploi. » → [CE, 26 juin 2023, n°458775](#)

Il est une exception, pour les agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés en application de l'article L. 326-10 et suivants du Code général de la fonction publique car leur rémunération est calée sur celle des fonctionnaires stagiaires : « Pendant toute la période de contrat mentionnée à l'article 5, les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent. »

→ [Article 6 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

3-8. LE COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE – CTI



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le complément de traitement indiciaire](#) ».

4. La réévaluation de la rémunération

4-1. L'INTERDICTION D'UN DEROULEMENT DE CARRIERE

L'interdiction d'organiser un déroulement de carrière des agents publics contractuels est un principe fondamental du droit de la fonction publique territoriale. L'organe délibérant comme l'autorité territoriale ne peuvent prévoir des augmentations régulières de rémunération semblables à celles des avancements d'échelon des fonctionnaires.

Une délibération organisant une revalorisation périodique de la rémunération des agents contractuels est donc illégale :

« Considérant que la délibération attaquée, adoptée le 29 novembre 1989 par le conseil municipal de la commune du Robert, répartit les emplois occupés par les agents non titulaires de la commune dans six catégories, qualifiées d'échelles ou de groupes ; que chacune de ces catégories comporte un nombre variable d'échelons, de dix à quatorze, affectés d'indices de rémunération ; que ces dispositions, qui ont pour objet de prévoir sur une longue période la carrière des agents en cause, méconnaissent de ce fait les dispositions sus-rappelées des lois des 11 et 26 janvier 1984 » → [CE, 30 juin 1993, Préfet de la Martinique, n°120658 ; 129984, 129985](#)

De même, une augmentation systématique à chaque renouvellement de contrat s'apparenterait à un déroulement de carrière et s'avère tout aussi illégale :

« Considérant que la commune de Forbach a recruté par contrat à durée déterminée Mme X en qualité d'assistante d'enseignement artistique non titulaire par un arrêté en date du 15 septembre 1992 ; que ce contrat a fait l'objet de plusieurs renouvellements, chacun pour une durée déterminée ; Considérant qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ses agents contractuels en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle ; qu'en tout état de cause, ces agents ne peuvent prétendre à une évolution indiciaire comparable à celle des agents titulaires ; »

→ [CAA de Nancy, 2 juin 2005, n°03NC00959](#)

« Considérant que ladite délibération a prévu que "la rémunération de départ ne sera pas inférieure à l'indice brut 500 avec une bonification indiciaire de 22 points brut tous les dix-huit mois, sans pouvoir excéder l'indice brut 900" ; que, sur le fondement de cette délibération, le maire a, le 13 novembre 1992, recruté à titre contractuel M. Thierry X. pour occuper cet emploi ;

Considérant, d'une part, que cette disposition, qui a pour objet de prévoir sur une longue période la carrière de l'agent en cause, méconnaît les dispositions sus rappelées de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ; »
→ [CE, 17 octobre 1997, n°152913](#)

4-2. L'APPLICATION DES REVALORISATIONS INDICIAIRES

En l'absence de précisions apportées par les textes et la jurisprudence et dans le respect du principe d'absence de déroulement de carrière, le CDG 45 préconise d'appliquer les revalorisations indiciaires aux agents contractuels.

Cette proposition s'appuie sur les motifs suivants :

- Dès la parution des nouvelles grilles indiciaires, l'agent doit en bénéficier si, en l'absence de modification, sa rémunération devait s'établir à un montant inférieur au SMIC.
- L'élaboration de la paie est facilitée par la mise en cohérence entre les agents titulaires et contractuels du montant du traitement indiciaire servant de base au calcul de la rémunération.
- La revalorisation indiciaire ne constitue pas une évolution régulière de la rémunération de l'agent contractuel. Elle dépend de la périodicité des réformes relatives au traitement indiciaire qui revêt un caractère aléatoire.

4-3. L'OBLIGATION DE REEVALUATION

L'employeur peut être astreint à procéder à une réévaluation de la rémunération de l'agent public contractuel qu'il emploie. A ce titre, il convient de distinguer 2 situations :

4-3-1. LA REEVALUATION OBLIGATOIRE :

*« La rémunération des **agents employés à durée indéterminée** fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.*

*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.* → [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4-3-2. LA REEVALUATION FACULTATIVE AVEC OBLIGATION D'EXAMEN

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 prévus à l'article 1-3 du présent décret. «

→ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4-4. LA REEVALUATION FACULTATIVE DE LA REMUNERATION

La rémunération des agents contractuels peut « évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. » → [Article L.713-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cela concerne :

- Les contrats mentionnés au point 4-3 ci-dessus en dehors de périodes où la réévaluation est obligatoirement examinée.
- Les contrats autres que ceux mentionnés au point 4-3 ci-dessus soit à l'issue de la période des entretiens professionnels soit à n'importe quel moment décidé par l'autorité territoriale.

La jurisprudence considère que la rémunération peut faire l'objet de réévaluations successives à 3 conditions :

- Elles sont la contrepartie des motifs suivants :
 - L'acquisition de nouvelles qualifications,
 - L'évolution de la nature des fonctions confiées,
 - L'accroissement progressif des responsabilités,
 - Le renforcement de l'expérience professionnelle,
 - L'ancienneté acquise,
 - La manière de servir,

- Elles ne doivent pas présenter un caractère régulier prédéterminé.
- Elles ne présentent pas un caractère excessif.

A défaut, la modification serait considérée comme une modification substantielle et obligerait à conclure un nouveau contrat dans le respect des conditions de recrutement (ex : déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion)

« Considérant qu'en égard à l'importance de l'augmentation de rémunération prévue par l'avenant contesté au contrat d'engagement de M. X... dont les fonctions étaient alors celles de chef du service des affaires financières de la région, une telle modification doit être regardée comme un nouveau contrat dont la conclusion était soumise aux dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 combinées à celles de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'ensemble des conditions requises par ces dispositions aient été respectées lors de la conclusion de l'avenant litigieux »
→ [CE, 25 novembre 1998, n°151067](#)

A l'inverse, le juge administratif a pu estimer que *« l'avenant litigieux a eu pour objet d'augmenter la rémunération de M. A d'environ 17 % ; que cette modification n'était pas d'une importance telle qu'elle nécessitât la passation d'un nouveau contrat d'engagement ; »*
→ [CAA de Douai, 31 mars 2011, n°09DA01358](#)

Les réévaluations peuvent porter tant sur le traitement que sur le régime indemnitaire ou les deux.

→ [CE, 25 novembre 1998, n°151067](#)

→ [cf. modèle d'avenant de réévaluation de la rémunération](#)

LE TEMPS DE TRAVAIL

1. Les règles générales

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale, sont applicables tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Ces dispositions fixent une durée annuelle maximale de 1607 heures de travail effectif. Cette durée correspond à la durée retenue pour un agent à temps complet.

Dans le cadre de la détermination des cycles de travail des agents par l'assemblée délibérante, la durée hebdomadaire de travail d'un agent contractuel sera mentionnée dans son contrat.

Sur ce point, le juge administratif a eu l'occasion de rappeler l'obligation posée à l'employeur public de respecter le temps de travail prévu par le contrat. → [CAA de Lyon, 12 janvier 2022, n° 20LY01588](#)

Un agent contractuel peut cumuler plusieurs emplois dans la fonction publique territoriale. Toutefois, sous réserve d'une interprétation contraire du juge, des réponses ministérielles indiquent que la règle de la limite des 115% prévue par le décret n°91-298 du 20 mars 1991 relatif aux emplois permanents à temps non complet s'applique également aux agents contractuels. → [QE n° 11929 du 8 février 1996](#) et [QE n° 07239 du 26 mars 2009](#)

Par ailleurs, les garanties minimales du temps de travail posées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature s'imposent, elles aussi, aux agents contractuels.

De même, comme les agents titulaires, les agents contractuels peuvent voir leur temps de travail organisé dans le cadre d'une annualisation.

→ [Articles L. 611-1 et L. 611-2 du CGFP](#),

→ [Article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#),

→ [Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)

→ [Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'organisation du temps de travail](#) ».

2. Le temps non complet

Le temps complet n'est pas obligatoire pour la réalisation de toutes les missions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. C'est la raison pour laquelle l'autorité territoriale a la faculté de créer des emplois à temps non complet. Les agents contractuels, tout comme les agents titulaires peuvent par conséquent être recrutés sur des emplois à temps non complet.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les agents à temps non complet](#) ».



Vigilance !

Le temps non complet du secteur public

=

Le temps partiel du secteur privé

Concrètement :

- L'emploi à temps non complet s'impose à l'agent qui ne peut le négocier. Il correspond au temps nécessaire et estimé par l'employeur pour répondre au besoin de service public qu'il a identifié. L'emploi à temps non complet du secteur public comme l'emploi à temps partiel du secteur privé correspond donc au choix de l'employeur. L'emploi est créé par une délibération pour une durée hebdomadaire inférieure à 35h (ex : poste d'adjoint technique créé à hauteur de 20/35^{ème}).

- ➔ **Le temps partiel du secteur public ne s'impose pas à l'agent. Il correspond à un choix personnel de l'agent.** Il est librement négocié par l'agent avec l'employeur. Dans cette situation, l'emploi occupé par l'agent est à temps complet (35h hebdomadaires) ou à temps non complet (ex : 20h hebdomadaires). Sur cette base, l'agent va diminuer son temps de travail en demandant à n'exercer qu'un pourcentage du temps prévu pour son emploi. Ex : l'agent va demander à exercer à 70% du temps de l'emploi créé à 35h ou 80% de l'emploi créé à 20h. L'agent peut renoncer à ce temps partiel et si un nouvel agent le remplace sur ce poste, le temps partiel ne s'imposera pas au nouvel agent.

3. Le temps partiel

A la différence des emplois à temps non complet qui relèvent d'une création d'emploi de l'assemblée délibérante, le temps partiel (qui s'applique sur des temps complets, voire dans certains cas sur des temps non complets) résulte d'une demande d'aménagement de leur temps de travail par les agents.

Le temps partiel, lorsqu'il est mis en place est soit de droit, soit sur autorisation.

Sont applicables aux agents contractuels les titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

→ [Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)

3-1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux agents contractuels :

- Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- Relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (notamment les agents reconnus travailleurs handicapés), après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Le temps partiel de droit peut être effectué à 50, 60, 70 ou 80% de la quotité de travail.

→ [Article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)

3-2. LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Lorsqu'un agent contractuel cumule plus d'un an d'ancienneté de travail effectif réalisé à temps complet, il peut formuler une demande de temps partiel sur autorisation. Celle-ci sera accordée sous réserve des nécessités du service.

Pour déterminer si l'agent dispose de l'année d'ancienneté nécessaire, les congés prévus par les articles 5 à 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 du décret du 15 février 1988 sont assimilés à une période de travail effectif. Il s'agit notamment, des périodes de congés annuels, de congé de maladie ordinaire ou de grave maladie, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, de congé maternité ou paternité. Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans la limite de 5 ans.

La durée du temps partiel accordée sera supérieure à la durée de service effectuée à mi-temps. Cette durée de travail effectif va donc osciller entre 50% et 99% du temps de travail initial de l'agent.

→ [Article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)

→ [Article 17 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)

Le refus d'un temps partiel par l'autorité compétente sera nécessairement motivé et précédé d'un entretien.

→ [Article 12 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le temps partiel](#) ».

LES CONGES

1. La prise en compte de l'ancienneté avant et après le congé

L'ancienneté de l'agent est prise en compte de 2 manières en matière de congés :

1-1. LA DETERMINATION DE LA DUREE EXIGEE POUR L'OUVERTURE DES DROITS A CONGES

1-1-1. LES CONDITIONS LIEES AUX CONGES

De manière générale, les congés recensés au point 1 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés indiqués au point 2 + le délai de préavis lors du licenciement :

1 Les congés pris en compte :

- Congé annuel (article 5 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congés pour formation syndicale (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour formation professionnelle (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de représentation (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maladie ordinaire (article 7 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de grave maladie (article 8 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maternité (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de naissance (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé d'adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de présence parentale (article 14-2 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de proche aidant (article 14-4 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour certains événements familiaux (article 16 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Position d'accomplissement du service national (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'instruction militaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve de sécurité civile (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),

Il est précisé que les congés non énumérés ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

2 Les congés ouverts :

- Congé annuel (article 5 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maladie ordinaire (article 7 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de grave maladie (article 8 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Temps partiel thérapeutique (article 9-1 du décret n°88-145 du 15.02.1988)
- Congé de maternité (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de naissance (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé d'adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),

- Congé sans rémunération pour maladie (article 11 du décret n°88-145 du 15.02.1988)
- Congé parental (article 14 du décret n°88-145 du 15.02.1988)
- Congé sans rémunération 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 (article 14-1 du décret n°88-145 du 15.02.1988)
- Congé de présence parentale (article 14-2 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de proche aidant (article 14-4 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- 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 (article 15 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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 (article 15 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour certains événements familiaux (article 16 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé sans rémunération pour convenances personnelles (article 17 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé sans rémunération pour création ou reprise d'entreprise (article 18 du décret n°88-145 du 15.02.1988),

1-1-2. LES CONDITIONS LIEES AUX AGENTS

1 Pour les agents contractuels recrutés sur les fondements ci-dessous :

- Remplacement d'agents indisponibles (article L.332-13 du CGFP),
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L.332-14 du CGFP),
- Accroissement temporaire d'activité (article L.332-23 du CGFP),
- Accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23 du CGFP),
- Contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP),
- Collaborateur de cabinet (article L.333-1 du CGFP),
- Collaborateur de groupes d'élus (article L.333-12 du CGFP),
- Emplois de direction (article L.343-1 du CGFP),
- Personne en situation de handicap, mutilé de guerre et assimilé (article L.352-4 du CGFP)
- Agent relevant d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public transféré à une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article L.445-1 du CGFP),
- Salarié du privé repris par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article L.1224-3 du CGFP)
- Contrat PACTE (article L.326-10 du CGFP)
- Contrat d'assistant maternel ou d'assistant familial (articles L.421-1 et L.421-2 du CASF)

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 7,9,10 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des autres droits à congés mentionnés au point 2 du 1-1-1-/ est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

2 Pour les agents recrutés en application de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique,

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus au point 2 du 1-1-1-/ est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. → [Article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

1-2. LA DETERMINATION DE L'ANCIENNETE EXIGEE POUR L'OUVERTURE DE DROITS A REMUNERATION, FORMATION ET CLASSEMENT A LA TITULARISATION

La durée des congés mentionnés ci-dessous :

- Congé annuel (article 5 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congés pour formation syndicale (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour formation professionnelle (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de représentation (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maladie ordinaire (article 7 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de grave maladie (article 8 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maternité (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de naissance (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé d'adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de présence parentale (article 14-2 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de proche aidant (article 14-4 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour certains événements familiaux (article 16 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Position d'accomplissement du service national (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'instruction militaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve de sécurité civile (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),

est prise 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 lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers
- La détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article [L. 411-1](#) du code général de la fonction publique.

→ [Article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2. Les congés annuels

2-1. LE MODE DE CALCUL

2-1-1. LA COMPARAISON AVEC LE SECTEUR PRIVE

- Le Code du travail prévoit que les salariés du secteur privé ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif auprès d'un même employeur. La durée totale du congé payé pour une année est de 30 jours ouvrables. → [Article L.3141-3 du Code du travail](#)

Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

On en compte **6** par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).

Source : [Service-public.fr](#)

- ➔ A l'inverse, dans le secteur public, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) en activité ont droit, pour une année civile de service accompli à des congés annuels d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours de travail dans la semaine.

Par un renvoi de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 au décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, les droits à congés annuels des agents contractuels en activité sont identiques à ceux des fonctionnaires, que ce soit en termes de durée ou de conditions d'attribution.

→ [Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)

Un jour ouvré correspond aux jours effectivement travaillés dans une entreprise ou une administration (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.

On en compte **5** par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement).

Source : Service-public.fr



En résumé :

- ➔ Le secteur privé parle de congé payé ; le secteur public parle de **congé annuel**
- ➔ Le secteur privé calcule et pose en jours ouvrables ; le secteur public calcule et pose en **jours ouvrés**.

La terminologie est différente mais cela revient au même dans les faits !



Formule de calcul :

CONGÉ ANNUEL

=

5 X NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR L'AGENT DANS LA SEMAINE



Les congés annuels ne sont jamais calculés en fonction du nombre d'heures effectuées par l'agent dans sa semaine de travail ! → [CAA de Paris, 29 janvier 2008, n°06PA01869](#)

2-1-2. LES EXEMPLES

- ➔ Un agent travaillant 5 jours par semaine, qu'il soit à 35h ou à 28h, aura droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés
- ➔ Un agent à temps partiel à 80% sur 4 jours aura droit à $4 \times 5 = 20$ jours de congés
- ➔ Un agent à temps partiel à 90% sur 4,5 jours => Il existe deux méthodes de calcul :
 - Méthode n° 1 : on considère que l'agent est en réalité présent 5 jours par semaine (par exemple le vendredi l'agent est présent mais que le matin) : il aura droit à $5 \times 5 = 25$ jours de congés
 - Méthode n° 2 : on considère que l'agent est présent 4,5 jours : il aura droit à $4,5 \times 5 = 22,5$ jours de congés

Mais quelle que soit la méthode retenue, en pratique les droits à congés seront les mêmes puisque la modalité de pose des jours ainsi calculés sera différente (cf. point 2-2)

Les agents contractuels ont également droit aux jours de fractionnement, à savoir :

- Un jour supplémentaire lorsqu'il a pris 5, 6 ou 7 jours de congé annuel en dehors de la période du 1^{er} au 31 octobre ;
- Un deuxième jour supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé qu'il a pris en dehors de la même période est au moins égale à huit.

→ [Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)



A NOTER : Si l'agent a pris ses fonctions en cours d'année, il convient de proratiser son nombre de jours de congés ; ex : si l'agent prend ses fonctions au 1^{er} avril et exerce ses fonctions 5 jours par semaine, il aura droit à : $5 \times (5 \times 9/12) = 18,75$ arrondis à 19 jours.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.



Exemple : Un agent arrivé le 1^{er} avril de l'année N et travaillant 5 jours par semaine aura droit, au titre de l'année N à : $(9 \text{ mois} \times 25 \text{ jours}) / 12 \text{ mois} = 18,75$ arrondis à 19 jours

« Par dérogation à l'alinéa précédent, les agents âgés de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis. » → [Article 2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

2-2. LA POSE DES JOURS DE CONGES ANNUELS

La pose des jours de congés annuels doit respecter les 10 règles suivantes :

- 1 L'agent n'a pas à justifier d'une condition d'ancienneté dans la collectivité ou l'établissement

“ Contrairement au secteur privé, l'agent sous contrat de droit public n'est pas soumis à l'interdiction de pose d'un congé annuel lors de ses premières semaines, mois ou sa première année d'exercice au sein de la collectivité ou l'établissement !

En effet, dans le secteur privé, la prise des congés payés n'est possible qu'à compter seulement du 1^{er} juin suivant la date d'embauche → [Article R.3141-4 du Code du travail](#)

Toutefois, même le secteur privé prévoit désormais la possibilité de prendre ses congés dès l'embauche → [Article L.3141-12 du Code du travail](#)
- 2 L'agent doit prendre la totalité des congés annuels + les jours de fractionnement au cours de l'année civile. A défaut, les congés annuels sont perdus sauf :
 - S'ils ont pu être déposés sur un compte-épargne temps.
 - Si l'agent bénéficie d'une autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale (Maire/Président) de reporter les congés annuels sur l'année suivante
 - S'il existe une date de report butoir sur l'année n+1 mentionnée dans le règlement intérieur général ou le règlement des congés de la collectivité ou de l'établissement
 → [Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)
- 3 Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents. Dans la pratique, ce calendrier est déterminé par le N+1 de l'agent. Un planning d'annualisation du temps de travail comportant les jours de congés annuels vaut calendrier des congés. Les missions et les projets portés par l'agent peuvent justifier un fractionnement ou un échelonnement des congés annuels. L'intérêt du service prime sur les impératifs privés de l'agent. → [Article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)
- 4 L'agent bénéficie d'une priorité s'il est chargé de famille. Toutefois, cette priorité doit se concilier avec celle à accorder aux autres agents chargés de famille et les nécessités de services. Ainsi, l'agent ne bénéficie pas systématiquement des périodes de vacances scolaires → [Article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)
- 5 L'agent bénéficie des congés annuels à la condition d'avoir effectivement exercé ses fonctions au cours de l'année civile de référence. Ainsi, un agent frappé d'une exclusion temporaire de fonctions ne peut pas bénéficier de congés annuels sur cette période et au titre de cette période.
 → [Article 2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)
- 6 L'agent ne peut partir en congés annuels que si l'autorité territoriale (ou son n+1) l'a expressément et préalablement autorisé. → [CAA de Bordeaux, 6 novembre 2003, n°99BX02762](#)
- 7 L'autorité territoriale ne peut pas placer d'office un agent en congés annuels. De même, il n'existe aucune règle imposant à l'agent de prendre un nombre minimal de jours de congés annuels pendant la période estivale (de juin à septembre ou de juillet à août). → [CE, 25 juin 2014, n°354376](#)

8 L'absence du service en congé annuel ne peut pas dépasser 31 jours consécutifs

→ [Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)

- Il existe 2 exceptions à cette règle : « Cette disposition ne s'applique pas aux [...] agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine. »

→ [Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)

- L'agent qui bénéficie de dons de jours de repos → [Article 5 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

A l'inverse, la règle selon laquelle « Le fonctionnaire territorial originaire de Corse peut bénéficier, sur sa demande, d'un cumul sur deux années de ses congés annuels, pour se rendre dans sa collectivité d'origine. » ne s'applique qu'aux fonctionnaires. Les agents contractuels en sont exclus.

→ [Article L.621-2 du Code général de la fonction publique](#)

9 L'agent sous contrat à durée déterminée ne peut se voir accorder un congé au-delà de la période d'engagement → [Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

10 La manière de poser les jours de congés dépend de la manière dont ces jours ont été calculés.

Ainsi, pour reprendre l'exemple d'un agent à temps partiel à 90% sur 4,5 jours :

- Si les congés ont été calculés selon la méthode n° 1 : pour poser une semaine de congés, l'agent devra poser 5 jours ;
- Si les congés ont été calculés selon la méthode n° 2 : pour poser une semaine de congés, l'agent devra poser 4,5 jours.

De même, un agent travaillant 4 jours par semaine (temps partiel ou temps non complet), devra poser 4 jours pour disposer d'une semaine de congés.

2-3. L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES ANNUELS

Les agents contractuels bénéficiant de congés annuels, ces derniers doivent pouvoir être posés. Il n'existe donc pas d'indemnité de congés payés de 10% comme cela existe dans le secteur privé.



Vous ne devez pas insérer une « indemnité de congés payés » dans le bulletin de paie mensuel de l'agent. Contrairement au secteur privé, les agents publics bénéficient de congés annuels qui sont considérés et rémunérés comme des jours d'activité normaux.



Aucune ligne dédiée aux congés annuels n'apparaît dans le bulletin de paie !

La seule indemnité liée aux congés annuels est celle qui est attribuée en cas de démission ou de licenciement (sauf licenciement disciplinaire) ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, lorsque l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale (en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels), ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

- Pour la présentation de l'indemnité de congé annuel non pris du fait de l'autorité territoriale → [cf. point « indemnité de congé annuel non pris »](#)
- Pour la présentation de l'indemnité de congé annuel non pris en raison de la santé de l'agent → [cf. l'étude relative aux congés annuels](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés annuels](#) ».

3. Les congés bonifiés

Il est précisé que le statut d'agent contractuel n'ouvre pas de droit aux congés bonifiés. Cette position s'appuie sur une lecture a contrario de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui ne prévoit pas cette possibilité pour les agents contractuels. De même, l'article L651-1 du Code général de la fonction publique évoque uniquement les fonctionnaires comme bénéficiaires de ce congé.

4. Le don de jours de repos

Comme pour les agents titulaires, il est possible pour un agent contractuel de donner un jour de repos à ses collègues.

4-1. LES CARACTERISTIQUES DU DON

Ce don est réalisé :

- Sur la demande de l'agent ;
- De manière anonyme ;
- Sans contrepartie ;
- Au bénéfice d'un agent relevant du même employeur.

→ [Article 1 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

4-2. LES AGENTS ET EMPLOYEURS CONCERNES

L'agent bénéficiaire doit :

1. Être parent d'un enfant décédé avant l'âge de 25 ans
2. Assumer la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant 25 ans
3. Être parent d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
4. Être proche aidant d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail
 - 1° Son conjoint ;
 - 2° Son concubin ;
 - 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - 4° Un ascendant ;
 - 5° Un descendant ;
 - 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'[article L. 512-1 du code de la sécurité sociale](#) [enfant ne bénéficiant pas à titre personnel, de prestations familiales, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement] ;
 - 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
 - 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
5. Participer en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours

→ [Article L.621-6 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article L.621-7 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 1 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

L'agent donateur doit être un agent public (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel de droit public).

→ [Article 1 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

L'employeur est :

- Une collectivité territoriale
- Un établissement quel que soit son statut juridique (établissement public administratif ou établissement public industriel et commercial)

→ [Article 1 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

4-3. LES JOURS CONCERNES

L'agent donateur peut transférer à son collègue :

- Les jours d'ARTT en totalité ou en partie
- Les jours de congés annuels, en tout ou partie, à la condition de conserver pour lui au minimum 20 jours.
- Les jours épargnés sur un compte épargne temps

A l'inverse, l'agent donateur ne peut transférer :

- Les jours de repos compensateurs issus de ses heures supplémentaires
- Les jours de congés bonifiés

→ [Article 2 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

→ [Article 3 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

4-4. LA PROCEDURE D'OCTROI

Le don de jours de repos :

- Est enfermé dans un délai : le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis. Ainsi, un agent ne peut donner des jours de congés annuels reportés sur l'année n+1.
- N'est pas enfermé dans un délai pour les jours de repos épargnés sur le compte-épargne temps

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos adresse un courrier à l'autorité territoriale dont il relève et mentionne qu'il effectue un don en indiquant le nombre de jours de repos concernés.

→ [cf. modèle de courrier de proposition de dons de jours de repos](#)

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

L'autorité territoriale vérifie que les conditions sont remplies de la part de l'agent bénéficiaire.

- L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos et répond aux conditions du point 1 du [§ 4-2](#) formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Cette demande est accompagnée du certificat de décès.
- L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos et répond aux conditions du point 2 du [§ 4-2](#) formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Cette demande est accompagnée :
 - Du certificat de décès.
 - D'une déclaration sur l'honneur attestant la prise en charge effective et permanente de la personne de moins de 25 ans décédée
- L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos et répond aux conditions du point 3 du [§ 4-2](#) formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant concerné. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.
- L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos et répond aux conditions du point 4 du [§ 4-2](#) formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Cette demande est accompagnée :
 - D'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit la personne concernée. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne.
 - D'une déclaration sur l'honneur de l'aide effective que l'agent apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux [1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail](#).

→ [cf. modèle de lettre de demande de jours de repos](#)

Le don est définitif après accord de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos. L'information peut être faite par courrier ou courriel.

L'autorité territoriale qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions fixées au [§ 4-4](#). Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont pas satisfaites pour l'octroi du congé, il peut y être mis fin après que l'agent a été invité à présenter ses observations.

Ses observations peuvent être écrites ou orales. Dans ce dernier cas, elles sont prononcées lors d'un entretien avec l'autorité territoriale et le CDG 45 préconise la rédaction d'un compte-rendu écrit. L'entretien peut se dérouler en présence d'un conseiller de l'agent (avocat, représentant du personnel).

→ [Article 6 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

Le congé pris au titre des jours donnés pour les motifs visés aux points 3 et 4 du [§ 4-2](#) peut être fractionné à la demande du médecin qui établit le certificat médical.

Le congé pris au titre des jours donnés pour les motifs visés aux points 1 et 2 du [§ 4-2](#) peut être fractionné à la demande de l'agent.

→ [Article 3 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

→ [Article 4 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

→ [Article 4-1 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée.

Les limites posées à l'utilisation des jours issus du don sont les suivantes :

- Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire
- Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'autorité territoriale

→ [Article 7 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

L'agent bénéficiaire de dons de jours de repos :

Continue de percevoir sa rémunération, à l'exception :

- Des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais (ex : frais déplacements mais pas le forfait mobilités durables ou l'indemnité forfaitaire pour fonctions itinérantes ou la prise en charge des titres d'abonnement)
- Des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (ex : heures complémentaires et heures supplémentaires)

La durée de ce congé est considérée comme du temps de service effectif.

→ [Article 8 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)

5. Le compte épargne-temps

L'agent contractuel a également droit, sur sa demande, à l'ouverture d'un compte épargne-temps. L'ouverture de ce compte est conditionnée. Pour cela l'agent doit :

- Être employé de manière continue ;
- Avoir accompli au moins une année de service.

→ [Article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)

Ce dispositif permet aux agents publics de placer sur un compte leurs périodes de congés ou de repos non prises qui pourront par la suite être pris sous forme :

- De congés ;
- D'indemnisation forfaitaire (sous réserve que l'assemblée délibérante ait délibéré en ce sens) ;
- Ou les deux dans les proportions choisies par l'agent.

→ [Articles L.611-2, L.621-5 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

→ [Circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le compte épargne-temps](#) ».

6. Les congés pour indisponibilité physique

6-1. LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

6-1-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire s'il :

- Est toujours en activité ;
- Présente un certificat médical. Ce certificat médical est adressé
 - À l'autorité territoriale dans un délai de 48 heures ;
 - À la caisse primaire d'assurance maladie dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail

→ [Articles L. 321-2 et R. 321-2 du Code de la sécurité sociale.](#)

Ce droit à congés de maladie vaut pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs.

→ [Article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-1-2. LE CALCUL DES DROITS A CONGE ET LA REMUNERATION STATUTAIRE

Il résulte de l'article 7 du décret du 15 février 1988 que les droits à un congé de maladie ordinaire rémunéré suivent les règles suivantes pour les agents contractuels :

Durée de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement	Durée des droits à plein traitement	Durée des droits à demi traitement
Moins de 4 mois	Pas de maintien du traitement	
Après 4 mois	1 mois	1 mois
Après 2 ans	2 mois	2 mois
Après 3 ans	3 mois	3 mois

→ [Article 7 du décret 88-145 du 15 février 1988.](#)

La durée requise pour ouvrir des droits à ce congé est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès du même employeur public. Si l'agent avait auparavant effectué un (des) service(s) pour cette même personne publique, alors ce(s) service(s) sont pris en compte, sous réserve que l'interruption de fonctions n'ait pas excédé quatre mois. → [Article 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

La durée de service s'apprécie au jour de la date d'arrêt de travail.

En application de [l'article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#), l'agent contractuel recruté pour une durée déterminée ne peut se voir accorder un congé de maladie allant au-delà du terme fixé par le contrat.

En cas de fractionnement du congé, le décompte se fait suivant le système de l'année médicale glissante, de date à date, sur les douze mois précédant le début du congé, soit 365 jours (ou 366 pour les années bissextiles). Il y a lieu d'examiner à chaque nouvel arrêt ce dont a bénéficié le demandeur du congé durant la période annuelle antérieure à la date de début du nouveau congé. Par définition, cette période est donc mobile et implique un examen journalier de la situation.

Au cours de la période de référence, on ne prend en compte que les congés de maladie de même nature

→ [CE, 27 novembre 1959, Monsieur Chauvet cité p.3 de la circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service](#)

Il faut donc exclure les périodes autres que celles correspondant à la maladie ordinaire.

Dans le cas où l'agent ne dispose pas de droit à congé rémunéré de maladie du fait d'une absence de durée de service suffisante, deux hypothèses s'ouvrent pour l'employeur public :

- Placer l'agent congé sans traitement pour une durée maximale d'une année, si l'incapacité, dont souffre l'agent, est temporaire ;
- Licencier l'agent si son incapacité permanente est constatée.

→ [Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

En application de [l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#), l'agent placé en congé de maladie ordinaire fera l'objet d'un jour de carence. Le jour de carence ne s'appliquera pas lors du congé suivant, si l'intervalle entre deux congés – accordés pour la même affection – est inférieur à 48 heures. Les 48 heures sont décomptées en jours calendaires.

Faute de précisions, on considère qu'il a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec les dispositions applicables aux fonctionnaires.

6-1-3. LES INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE

Les agents contractuels relevant du régime général de la sécurité sociale, ils perçoivent, s'ils en remplissent les conditions, les indemnités journalières (IJ) maladie de la CPAM. Celles-ci doivent être déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'employeur. Pour ce faire, les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des IJ. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées. → [Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Mais lorsque l'employeur opte pour le système de la subrogation prévue à l'article [R. 323-11 du code de la sécurité sociale](#), il perçoit les IJ en lieu et place de l'agent qui perçoit lui l'entièreté de son plein ou demi-traitement.

L'agent, quelle que soit la durée de service effectivement réalisée, percevra des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) s'il remplit les conditions suivantes :

- Durant les 6 premiers mois de l'arrêt :
 - Avoir effectué 150 heures au cours des 3 mois (ou 90 jours) précédant l'arrêt,
OU
 - Avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du SMIC horaire fixé au début de la période.
- Après 6 mois d'arrêt :
 - Être, à la date du début de l'arrêt, affilié à un régime de sécurité social (CPAM, MSA) depuis au moins 12 mois et avoir travaillé au moins 600 heures durant les 12 mois (ou 365 jours) précédant l'arrêt
OU
 - Avoir cotisé pendant les 12 mois précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du SMIC horaire prévu au début de cette période.
- Être placé en congé à demi-traitement ou sans traitement
→ [Article D. 1226-5 du Code de la sécurité sociale](#)

Les indemnités journalières sont versées après trois jours de carence.

→ [Articles R. 313-1 à R. 313-17 du Code de la sécurité sociale](#).

Si l'agent ne respecte pas ses obligations envers la CPAM – transmettre, dans les deux jours suivant la date d'interruption du travail, une lettre d'avis d'interruption de travail – les indemnités peuvent être diminuées. Par conséquent, le montant du traitement maintenu doit être réduit dans les mêmes proportions.

→ [Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

La subrogation ne peut être mise en place que dans l'hypothèse où un [plein ou demi] traitement est versé par l'employeur. La subrogation ne pourra être maintenue dès lors que le montant des IJSS est supérieur à celui du traitement versé. → [Article R. 323-11 du Code de la sécurité sociale](#)

6-1-4. LE CONTROLE MEDICAL A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur territorial peut à tout moment demander à ce que soit effectuée une contre-visite par un médecin agréé. La contre-visite a pour objet de vérifier l'effectivité de l'inaptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions.

En cas de contestation des conclusions du médecin, le conseil médical et le conseil médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires.

La liste des médecins est fixée par un arrêté du préfet du département et disponible sur la page « [Le conseil médical](#) ».

→ [Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-1-5. LA FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

6-1-5-1. Le cas de l'aptitude à la reprise

L'agent contractuel reprend ses fonctions dès qu'il ne présente plus d'arrêt de travail. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En cas de besoin, la reprise peut se faire à temps partiel pour motif thérapeutique.

→ [Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-1-5-2. Le cas de l'inaptitude temporaire de l'agent

L'agent contractuel inapte temporairement à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire peut soit :

- Être placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'un an qui peut être prorogé de 6 mois, sur avis médical, si l'agent sera apte à la reprise au terme de ce nouveau délai.
Au terme du congé sans traitement, l'agent apte à la reprise est employé dans les mêmes conditions qu'au terme du congé rémunéré.
→ [Article 13, II du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)
- Demander à bénéficier d'un congé grave maladie (ce congé n'est ouvert qu'aux agents comptant au moins 3 années d'ancienneté) s'il est atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.
→ [Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-1-5-3. Le cas de l'inaptitude définitive de l'agent

Au terme du congé de maladie ou du congé sans traitement, l'agent inapte définitivement est licencié.

Le décret du 15 février 1988 prévoit que l'inaptitude définitive doit être médicalement constatée par un médecin agréé. En cas de désaccord, le Conseil médical peut être saisi.

L'employeur public a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi, de l'agent contractuel reconnu physiquement inapte à occuper son emploi, s'il est recruté sur le fondement de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique. Il ne pourra procéder au licenciement qu'en cas d'échec de reclassement.

→ [Article 13, III du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Le licenciement devient alors obligatoire, et tout retard dans son application est constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'administration → [CAA de Paris, 28 octobre 1997, n° 96PA01594](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés pour maladie et accident des agents contractuels de droit public](#) ».

6-2. LE CONGE DE GRAVE MALADIE

6-2-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Ainsi, l'agent qui souhaite bénéficier d'un congé de grave maladie (CGM) doit :

- Être en activité ;
- Être employé de manière continue ;
- Compter au moins 3 années de services ;
- Faire l'objet d'une affection dûment constatée par un médecin agréé spécialiste de l'affection en cause ;
- Être dans l'impossibilité temporaire d'exercer son activité du fait de cette affection ;
- Avoir besoin d'un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

→ [Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Les critères d'octroi du congé sont identiques à ceux qui fondent l'octroi du congé de longue maladie des fonctionnaires relevant du régime spécial. Par analogie avec le congé de longue maladie, existant pour les agents fonctionnaires, il est possible de se référer aux arrêtés fixant la liste – non exhaustive – des maladies ouvrant droit à ce congé.

→ [Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie](#)

→ [Arrêté du 30 juillet 1987 relatif à la liste indicative des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie \(régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux\)](#)

6-2-2. LA PROCEDURE

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit en principe en faire la demande. En l'absence de cette demande, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter l'examen médical de l'agent. → [CAA de Lyon n° 13LY00163 du 19 décembre 2013](#)

Toutefois, dès lors que l'administration est informée de l'invalidité dûment constatée de l'agent, elle doit rechercher, le cas échéant de sa propre initiative, s'il peut bénéficier d'un congé de grave maladie.

→ [CAA de Paris, 9 avril 2015, n° 13PA00770](#)

L'autorité territoriale peut également lancer d'office une procédure de placement en congé de grave maladie, sans que l'agent en ait fait la demande.

La décision est prise par l'autorité territoriale, après avis du conseil médical. La composition du conseil médical et la procédure suivie sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.

Par exception, les agents recrutés dans le cadre d'un contrat PACTE et qui ne bénéficie pas d'une ancienneté de trois ans, ont droit à un congé de grave maladie pendant une période maximale de 18 mois.

→ [Article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005](#)

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. → [Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Par analogie aux règles applicables au congé de longue maladie, tant que l'agent sera à plein traitement, le renouvellement d'un CGM peut se faire sur la base d'un certificat médical. Ensuite, lorsque l'agent bascule à demi-traitement, les renouvellements du CGM sont soumis à l'avis préalable du conseil médical.

Par analogie avec les congés de longue maladie et de longue durée des fonctionnaires, l'octroi du congé de grave maladie n'est pas possible si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi. L'inaptitude doit avoir un caractère temporaire → [CE, 13 février 2004, n°249049](#)

Comme pour le CMO, l'agent recruté pour une période déterminée, ne peut se voir accordé un congé de grave maladie au-delà du terme de son contrat.

6-2-3. LA REMUNERATION STATUTAIRE

L'agent en congé de grave maladie conserve son plein traitement pendant 12 mois puis est placé à demi traitement pour les 24 mois suivants. → [Article 8 alinéa 2 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

→ [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Si l'agent présente une invalidité d'au moins 2/3 et qu'elle n'a pas atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite, alors il pourra bénéficier de la pension d'invalidité

→ [Articles L. 341-1 et suivants du Code de la sécurité sociale](#)

Faute de précisions, l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec les dispositions applicables aux fonctionnaires.

6-2-4. LES INDEMNITES JOURNALIERES ET LA PENSION D'INVALIDITE

A l'instar de l'agent en CMO, l'agent en congé de grave maladie perçoit, s'il en remplit les conditions, les indemnités journalières (IJ) de la CPAM. Et de la même manière, le montant de ces dernières est déduit du plein ou du demi-traitement maintenu par l'employeur.

Ainsi, soit l'agent communique à son employeur le montant des IJ perçues, soit l'employeur met en place la subrogation.

L'agent contractuel peut également prétendre à une pension d'invalidité, prévue aux [articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#) et versée par CPAM, s'il remplit, notamment, les conditions suivantes :

- Présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail ou de revenus d'au moins 2/3 ;
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

La pension d'invalidité n'est pas une pension de vieillesse : l'agent qui la perçoit n'est pas mis à la retraite anticipée pour invalidité. Le versement de la pension d'invalidité se fait de la même manière que les indemnités journalières : soit versement direct à l'agent soit mise en place de la subrogation.

6-2-5. LA FIN DU CONGE DE GRAVE MALADIE

6-2-5-1. Le cas de l'aptitude à la reprise

L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de grave maladie est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'agent ne pourrait pas être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ [Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

En cas de besoin, la reprise peut se faire à temps partiel pour motif thérapeutique

→ [Article 9-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-2-5-2. Le cas de l'incapacité temporaire de l'agent

L'agent contractuel inapte temporairement à l'expiration de ses droits à congé de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

→ [Article 13, II du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

6-2-5-3. Le cas de l'incapacité définitive de l'agent

A l'issue d'un congé de grave maladie lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une incapacité physique à occuper son emploi, ce dernier est licencié.

Toutefois, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le CGFP autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

Cette obligation de rechercher un reclassement ne vaut que pour les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP.

→ [Article 13, III du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Le licenciement devient alors obligatoire, et tout retard dans son application est constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'administration → [CAA de Paris, 28 octobre 1997, n°96PA01594](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés pour maladie et accident des agents contractuels de droit public](#) ».

6-3. LE CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Comme tous les agents publics, les contractuels de droit public bénéficient d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Néanmoins, les contractuels étant affiliés au régime général de la sécurité sociale, les modalités d'octroi de ce congé diffèrent des fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

6-3-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

« L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès ». → [Article 9 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir

→ [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

En cas d'accident du travail d'un agent contractuel, la procédure prévue par le code de la sécurité sociale est la suivante :

- L'agent doit informer son employeur de la survenue de l'accident : cette déclaration doit intervenir dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motifs légitimes la rendant impossible dans ce délai. Elle doit être envoyée, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, si elle n'est pas faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident.
- Cette déclaration vient donc en complément de l'envoi du certificat médical. L'employeur doit ensuite déclarer cet accident à la CPAM dans le délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris). L'employeur a la possibilité de formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie dans un délai de 10 jours francs à compter de la date à laquelle il a effectué la déclaration.
- L'employeur est tenu d'adresser à la CPAM, en même temps que la déclaration d'accident ou au moment de l'arrêt du travail, si celui-ci est postérieur, une attestation indiquant la période du travail, le nombre de journées et d'heures auxquelles s'appliquent la ou les payes mentionnées à l'article [R. 433-4](#), le montant et la date de ces payes.

→ [Articles L.441-1 et suivants et R.441-1 et suivants du Code de la sécurité sociale](#)



A NOTER : pour les contractuels de droit public, le conseil médical n'est jamais consulté ! En effet, l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident est appréciée par la seule Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

6-3-2. LE ROLE DE LA C.P.A.M.

Une fois que la CPAM a reçu la déclaration de l'employeur, elle dispose d'un délai de 30 jours francs à compter de la réception de la déclaration de l'accident pour :

- Soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie ;
- Soit engager des investigations si elle l'estime nécessaire ou si l'employeur a formulé des réserves motivées.

→ [Article R.441-7 du Code de la sécurité sociale](#)

Lorsque la CPAM engage des investigations, elle dispose d'un délai de 90 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident.

Dans ce cas, la CPAM adresse un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident à l'employeur ainsi qu'à la victime ou ses représentants, dans le délai de trente jours francs mentionné ci-dessus et par tout moyen conférant date certaine à sa réception. Ce questionnaire est retourné dans un délai de 20 jour franc à compter de sa date de réception. La CPAM peut également recourir à une enquête complémentaire.

A l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la CPAM met le dossier complet (la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les divers certificats médicaux, les constats de la CPAM...) à la disposition de la victime ou de ses représentants ainsi qu'à celle de l'employeur. Ceux-ci disposent d'un délai de 10 jour franc pour le consulter et faire connaître leurs observations, qui sont annexées au dossier. Au terme de ce délai, la victime ou ses représentants et l'employeur peuvent consulter le dossier sans formuler d'observations.

→ [Article R.441-8 du Code de la sécurité sociale](#)

6-3-3. LA DECISION DE L'EMPLOYEUR

Si le caractère professionnel de l'accident, de la lésion ou de la maladie est admis par la CPAM, l'employeur devra placer l'agent-en congé pour accident ou maladie professionnelle. Un arrêté sera pris et il sera notifié à l'agent. L'arrêté n'est pas obligatoirement transmissible au contrôle de légalité

A l'inverse, si la CPAM ne reconnaît pas le caractère professionnel de l'accident, de la lésion ou de la maladie, l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire (CMO) dans la limite des droits prévus pour les contractuels de droit public.

6-3-4. LA REMUNERATION VERSEE PAR L'EMPLOYEUR

Dans le cas où le caractère professionnel de l'accident, de la lésion ou de la maladie est admis par la CPAM, l'employeur devra placer l'agent en congé pour accident ou maladie professionnelle. Conformément aux dispositions prévues par le décret du 15 février 1988, l'agent percevra un plein traitement comme suit :

- Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- Pendant deux mois après an de services ;
- Pendant trois mois après 3 ans de services.

→ [Article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

A NOTER : Faute de précisions, l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec les dispositions applicables aux fonctionnaires. Le régime indemnitaire n'est maintenu que si la délibération relative au régime indemnitaire le prévoit.



A l'issue de la période rémunérée à plein traitement, l'agent pour lequel il n'y a pas guérison complète ou consolidation demeure en congé pour accident sans maintien de traitement par la collectivité. Il ne perçoit plus que les seules prestations du régime général de sécurité sociale.

Par ailleurs, à la différence du congé de maladie ordinaire (CMO), il n'y a pas de période de référence pour apprécier le droit à plein traitement. Le maintien du plein traitement est dû pendant la durée variant selon l'ancienneté de services pour chaque arrêt. Chaque arrêt est un congé unique.

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 prévoit que le délai de carence ne s'applique pas au congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

6-3-5. LES PRESTATIONS DURANT UN CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

L'agent contractuel placé dans un tel congé peut percevoir les indemnités journalières en application du code de la sécurité sociale. → Articles [L433-1](#) et [L433-2](#) et [R433-3](#) du Code de la sécurité sociale.

6-3-5-1. Les indemnités journalières

L'agent contractuel perçoit, s'il remplit les conditions exigées, les indemnités journalières « accidents du travail et maladies professionnelles », versées par la CPAM.

Le montant de ces prestations est calculé par rapport au « salaire journalier », lequel est déterminé selon les dispositions des articles [R.433-4](#) et suivants du code de la sécurité sociale ;

Il est égal :

- Pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail, à 60% du salaire journalier de référence.
→ Articles [L.433-2](#) et [R.433-1](#) du Code de la sécurité sociale
- À partir du 29ème jour d'arrêt, à 80% du salaire journalier de référence.
→ [Article R.433-3 du Code de la sécurité sociale](#)

Le versement commence le premier jour suivant l'arrêt de travail consécutif à l'accident, et dure pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès

→ [Article L.433-1 du Code de la sécurité sociale](#)

Ces indemnités journalières auxquelles peut prétendre l'agent contractuel ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité. Celui-ci est versé sous déduction des indemnités journalières de la CPAM

L'agent doit communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique qu'il perçoit de la CPAM. S'il ne le fait pas, l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de l'information.

De même, si l'agent omet de transmettre à la CPAM, dans les deux jours suivant la date d'interruption du travail, une lettre d'avis d'interruption de travail, les prestations en espèces peuvent être diminuées ; dans ce cas, le montant du traitement maintenu doit être réduit dans les mêmes proportions.

→ [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Bien que le décret du 15 février 1988 n'évoque pas la possibilité pour l'employeur d'utiliser le mécanisme de la subrogation, il n'est pas impossible de le faire. D'ailleurs, dans la pratique, la plupart des collectivités y ont recours de manière à percevoir les prestations du régime général à la place de l'agent contractuel.

Toutefois, il est nécessaire de rappeler que le mécanisme de la subrogation, qui est prévu à l'[article R323-11 du Code de la sécurité sociale](#), est possible uniquement lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des prestations du régime général ; dans le cas contraire, la CPAM doit obligatoirement verser les prestations directement à l'agent.

6-3-5-2. La rente d'invalidité

Une rente d'invalidité est versée par la CPAM aux agents contractuels atteints, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente d'au moins 10%

→ Articles [L.434-1](#), [L.434-2](#) et [R.434-1](#) du Code de la sécurité sociale

En cas d'incapacité permanente inférieure à 10%, une indemnité est versée en une seule fois.

Le montant de la rente est égal au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité.

→ [Article L.434-2 du Code de la sécurité sociale](#)

En outre, en cas d'incapacité permanente égale ou supérieure à 80 %, l'agent a droit à une prestation complémentaire pour recours à tierce personne, s'il est dans l'incapacité d'accomplir seul les actes de la vie.

→ [Article L.432-2 du Code de la sécurité sociale](#)

Le barème de cette prestation est fixé en fonction des besoins d'assistance par une tierce personne de l'agent.

→ Articles [D.434-2](#) et [R.434-3](#) du Code de la sécurité sociale

6-3-5-3. La pension d'invalidité

En application du Code de la sécurité sociale, l'agent contractuel peut prétendre à une pension d'invalidité, versée par la CPAM. → Articles [L.341-1](#) et suivants du Code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de cette pension, le contractuel doit remplir, notamment les conditions suivantes :

- Présenter une invalidité d'au moins 2/3. → Articles [L.341-1](#) et [R.341-2](#) du Code de la sécurité sociale
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

→ [Article L.341-15 du Code de la sécurité sociale](#)

6-3-6. LE CONTROLE MEDICAL

Pendant le congé pour accident de service ou maladie professionnelle, l'employeur peut procéder à tout moment à un contrôle par un médecin agréé.

Si l'employeur ou l'agent souhaitent contester les conclusions du médecin chargé du contrôle, l'un ou l'autre selon le cas devra saisir le conseil médical ou le conseil médical supérieur le cas échéant.

 **A NOTER :** la saisine de l'instance médicale ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée

→ [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

6-3-7. LA FIN DU CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

La fin du congé pour accident du travail ou maladie professionnelle peut évidemment résulter d'une reprise des fonctions, à l'issue de la période d'incapacité de travail.

La consolidation de la blessure et le décès font partie des événements mettant fin au congé.

→ [Article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Ces hypothèses mettront également fin au versement des indemnités journalières.

6-3-8. LA SUITE DU CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

La suite du congé dépendra de l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions.

- Si l'agent est physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est réemployé dans les conditions suivantes :
 - S'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent ;
 - S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

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

→ [Articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

En outre, pour les agents sous contrat de projet, le bénéfice d'un réemploi n'est accordé que pour la période restant à courir avant le terme du contrat, lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

 **A NOTER :** l'agent a la possibilité de reprendre sur un temps partiel pour raison thérapeutique à condition d'en faire la demande.

- Si l'agent se trouve, à l'issue du congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé, l'employeur doit :
 - En priorité, chercher à reclasser l'agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent ;
 - Lorsque le reclassement s'avère impossible, licencier l'agent, qui peut alors prétendre à une indemnité de licenciement.

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



A NOTER : ce reclassement concerne uniquement les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article [L. 332-8](#) du CGFP par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. De ce fait, un agent contractuel recruté sur le fondement de l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sera licencié sans reclassement possible.



Pour davantage d'information ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les congés pour maladie et accident des agents contractuels de droit public](#) ».

7. Les congés de maternité et les congés liés aux charges parentales

Comme les fonctionnaires, les agents contractuels peuvent bénéficier de congés liés aux charges familiales. Les congés concernés sont les suivants :

- Le congé de maternité ;
- Le congé de naissance ;
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Le congé d'adoption ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

7-1. LE CONGE MATERNITE

7-1-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

Un agent contractuel a droit à un congé de maternité d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail.

Le contractuel de droit public doit être en position d'activité pour avoir droit au congé de maternité.

→ [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

En revanche, le contractuel de droit public en cours de congé parental a droit, en cas de nouvelle naissance, à bénéficier d'un nouveau congé de maternité. → [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7-1-2. LA DEMANDE

Les contractuels de droit public doivent effectuer la même demande que les fonctionnaires.

→ [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

→ [Articles 1 et 2 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

La circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 prévoit que, conformément à la législation de la sécurité sociale, une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse pour bénéficier de la totalité des prestations légales.

L'agent public doit donc transmettre cette déclaration de grossesse à son employeur :

- Avant la fin du quatrième mois de grossesse, au service du personnel ;
- Dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales.

→ [Article D532-1 du Code de la sécurité sociale](#)

Cette déclaration précise la date présumée de l'accouchement, afin que les dates du congé de maternité puissent être déterminées.

7-1-3. LA REMUNERATION

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération pendant le congé. Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 supprime la condition d'une ancienneté d'au moins six mois afin de pouvoir bénéficier d'un tel congé.

→ [Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent contractuel de droit public relève de l'Ircantec. Il peut donc prétendre à des indemnités journalières en application des articles [L.323-1](#) et [R.323-1](#) du code de la sécurité sociale. Ces indemnités journalières ne se cumulent pas avec plein traitement versé par la collectivité pendant le congé de maternité. En effet, les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé. → [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'article 12 du décret du 15 février 1988 précité précise que les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versé par les caisses de sécurité sociale. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les collectivités peuvent opter pour le mécanisme de la subrogation prévue à l'article [R. 323-11 du code de la sécurité sociale](#) pour la rémunération du congé de maternité. Lorsque l'employeur opte pour ce système, il perçoit les IJ en lieu et place de l'agent qui perçoit lui l'entièreté de son plein traitement.

S'agissant du régime indemnitaire, les règles sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de la CNRACL. La délibération portant sur la mise en place du RIFSEEP devra tout de même inclure dans les bénéficiaires les contractuels de droit public. → [Cf. Etude relative au RIFSEEP](#)

S'agissant de la journée de carence, elle ne s'applique pas aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le congé de maternité. → [Article 115 de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017](#)

7-1-4. LA DUREE

La durée du congé de maternité se décline ainsi :

Fondement (Code du travail)	Congés maternité	Durée totale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée du prolongement pour état pathologique
L. 1225-17	Premier ou deuxième enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines	
L. 1225-18 1°	Naissances multiples de deux enfants	34 semaines	12 semaines	22 semaines	Période prénatale : 2 semaines Période postnatale : 4 semaines
			16 semaines	18 semaines	
L. 1225-19	Troisième enfant (ou plus)	26 semaines	8 semaines	18 semaines	
			10 semaines	16 semaines	
L. 1225-18 2°	Naissances multiples de plus de deux enfants	46 semaines	24 semaines	22 semaines	

L'agent recruté pour une période déterminée, ne pourra bénéficier d'un congé de maternité d'une durée supérieure au terme de l'engagement contractuel. → [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7-1-4-1. Le congé pathologique

L'agent peut bénéficier de congés supplémentaires qui s'ajoutent au congé de maternité. Ces congés sont dénommés des « congés pathologiques » c'est-à-dire des congés liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Ils sont prévus par [l'article L.1225-21 du code du travail](#).

L'agent doit

- Obtenir un certificat médical, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et qui précise la durée prévisible de cet état pathologique.
- Adresser une demande à l'autorité territoriale dont il relève dans le délai de deux jours suivant l'établissement de ce certificat, accompagnée de ce document

Cette période supplémentaire de congé peut être prise de deux manières :

- Pour la période supplémentaire liée à l'état de grossesse, elle peut être prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de deux semaines.
- Pour la période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement, elle peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme un congé de maternité et non comme un congé de maladie ordinaire au regard des droits à l'avancement et des droits à pensions servies par l'IRCANTEC.

7-1-4-2. L'accouchement retardé

En cas d'accouchement retardé, la période comprise entre la date présumée et la date effective de la naissance s'ajoute au congé postnatal.

7-1-4-3. L'accouchement prématuré

La période de congé maternité n'est pas réduite. En effet, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite du repos total prévu. → [Article L1225-20 du Code du travail](#)

Si l'accouchement est prématuré de plus de 6 semaines avant la date initialement prévue et que celui-ci nécessite une hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.

La période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. L'agent doit transmettre tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. → [Article 5 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

7-1-4-4. Le décès de la mère

- En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, l'agent contractuel bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.
- Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé postnatal pour la durée restant à courir, ce droit est accordé au conjoint contractuel de la mère ou au contractuel lié à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.

→ [Article L631-4 du Code général de la fonction publique](#) et [Article 7 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

La demande de congé s'effectue au moyen du formulaire Cerfa n°15411 : [Demande d'indemnisation du congé de maternité \(Formulaire 15411*01\) / Service-public.fr](#)

7-1-4-5. L'hospitalisation de l'enfant

Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance, l'agent peut demander à reprendre son travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

La demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant. Ce report de congé est de droit → [Article L.631-5 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 6 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

7-1-5. LA PROTECTION DE L'AGENT EN CONGE DE MATERNITE

Durant une période de 10 semaines, suivant l'expiration du congé de maternité, la collectivité territoriale ou l'établissement public a l'interdiction de licencier son agent.

L'agent qui, dans les 15 jours suivants la notification de la décision de licenciement, produit un certificat médical établissant la grossesse, contraint l'autorité territoriale à annuler le licenciement.

Par exception, le licenciement de l'agent peut survenir en cas :

- De faute grave non liée à la grossesse ;
- D'impossibilité, non liée à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat.

→ [Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

7-1-6. LES CONGES ANNUELS

Les congés annuels non pris du fait du congé de maternité peuvent être pris à la suite du congé maternité. Un agent n'a pas l'obligation de revenir travailler au moins un jour avant de bénéficier de ses congés annuels. Les congés annuels sont généralement pris dans l'année qui suit le congé. Ils peuvent être reportés par l'autorité territoriale sur l'année N+1 dans les limites de ce que prévoit la délibération en matière de report de congé annuel.

→ [Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

La jurisprudence a précisé que le report devait s'effectuer dans le délai de 15 mois après le 1^{er} janvier de l'année suivant celle où les congés étaient acquis (ex : à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les congés de l'année 2023) avec l'application du plafond de 20 jours maximum

→ [CJCE n°C-342/01 du 18.03.2004](#)

→ [CE, 26 novembre 2012, n°349896](#)

→ [CAA de Paris, 20 avril 2021, n°19PA03909](#)

Concernant les jours ARTT, un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Nantes en date du 21 décembre 2018 a considéré que le congé de maternité ne générait pas de jours ARTT, dans la mesure où l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h. De fait, les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption *"ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif"*. → [CAA de Nantes, 21 décembre 2018, n°17NT00540](#)

7-1-7. LA FIN DU CONGE

- L'agent contractuel physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé maternité est réintégré dans les conditions prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 :
 - Si l'agent remplit toujours les conditions requises pour son poste, il reprend son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent ;
 - Si l'agent ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il sera alors prioritaire pour occuper un emploi similaire d'une rémunération équivalente.

→ [Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Pour les agents recrutés pour une durée déterminée si « *le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement* ». → [Article 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Concernant les agents recrutés en contrat de projet, l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 s'appliquera pour la période restant à courir avant le terme du contrat, si et seulement si – sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé – l'agent formule sa demande de réemploi avant le terme du contrat.

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- L'agent inapte pour raison de santé est soumis aux dispositions applicables en matière de congés de maladie, il sera placé en congé de maladie ordinaire.
- L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé. L'agent devra alors respecter la procédure d'une démission. → [Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de maternité à un agent contractuel](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de maternité avec un congé pathologique préalable à un agent contractuel](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pathologique postérieur au congé de maternité](#)

7-2. LE CONGE DE NAISSANCE

7-2-1. LE PRINCIPE

L'agent contractuel a droit à un congé de naissance d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles [L. 631-3 à L. 631-9](#) du code général de la fonction publique et au titre Ier du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7-2-2. LA DEMANDE

Pour être accordé par l'employeur public, l'agent contractuel doit en faire la demande. Le congé de naissance est accordé de droit. → [Article 8 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

La demande doit mentionner les dates de congé et doit être accompagnée de l'un des documents suivants :

- Copie du certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse de la mère qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement ou tout document justifiant de la naissance de l'enfant ;
- Tout document justifiant de la naissance de l'enfant.

Si l'agent contractuel n'est pas le père de l'enfant, il doit aussi joindre à sa demande tout document justifiant qu'il vit avec la mère.



A NOTER : L'autorité territoriale n'est pas obligée de prendre un arrêté plaçant l'agent en congé de naissance !

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de naissance à un agent contractuel](#)

7-2-3. LA DUREE DU CONGE

Le congé de naissance est accordé pour une durée de 3 jours.

→ [Article L631-6 du Code général de la fonction publique](#)

Le congé est de 3 jours ouvrables. Le congé est accordé de droit :

- Pour chaque naissance au père et, le cas échéant, au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;
- Le congé de naissance peut être accordé au père de l'enfant ou à la mère de l'enfant.

EXEMPLE 1 : si la mère bénéficie d'un congé maternité, alors le père lié à elle – par un pacte civil de solidarité ou un pacte marital – pourra bénéficier du congé de naissance.

EXEMPLE 2 : si le père bénéficie d'un congé d'adoption, la mère pourra demander à bénéficier d'un congé de naissance.

Il est pris de manière continue à compter, au choix de l'agent contractuel :

- Soit du jour de la naissance de l'enfant,
- Soit du premier jour ouvrable qui suit.

→ [Article 8 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

7-2-4. LA REMUNERATION

Les agents contractuels conservent l'intégralité de leur rémunération. Cette rémunération est versée par la collectivité. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Comme pour les fonctionnaires, le contractuel de droit public conserve également le supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le régime indemnitaire doit également être versé, dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service

→ [Article L714-6 du Code général de la fonction publique](#)

7-2-5. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'agent contractuel ne peut être licencié lorsqu'il est placé en congé de naissance. Il ne peut également pas faire l'objet d'un licenciement pendant une période de dix semaines suivant l'expiration du congé.

→ [Articles 13 et 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Néanmoins, l'agent peut être licencié dans les cas suivants :

- En cas de faute grave non liée à l'arrivée de l'enfant.
- En cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant

→ [Article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7-3. LE CONGE POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

7-3-1. LE PRINCIPE

L'agent contractuel a droit à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéfice et les modalités de ce congé est accordé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires. → [Article 10 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

7-3-2. LA DEMANDE

Un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé à la demande du fonctionnaire adoptant. → [Article L.631-7 du Code général de la fonction publique](#)

7-3-3. LA DUREE

Ce congé est accordé pour une durée de 3 jours en application de l'[article L3142-4 du Code du travail](#)

Ce congé commence à courir, au choix de l'agent, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

→ [Article D.3142-1-3 du Code du travail](#)

Le congé peut être fractionné ou pris de manière continue sur une amplitude de 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant. → [Article L. 631-7 Code général de la fonction publique](#)

7-3-4. LA REMUNERATION

Durant le congé, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

→ [Article 10 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Comme pour les fonctionnaires, le contractuel de droit public conserve également le supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le régime indemnitaire doit également être versé, dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

→ [Article L714-6 du Code général de la fonction publique](#)

7-3-5. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'agent contractuel ne peut être licencié lorsqu'il est placé en congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Il ne peut également être licencié pendant une période de dix semaines suivant l'expiration du congé.

→ [Articles 13 et 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption](#)

7-4. LE CONGE D'ADOPTION

7-4-1. LES PRINCIPES GENERAUX

L'agent contractuel a droit à un congé d'adoption d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéfice et les modalités de ce congé est accordé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le droit au congé d'adoption est ouvert à l'agent contractuel à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption.

Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. → [Article L631-8 du Code général de la fonction publique](#)

7-4-2. LA DEMANDE

Ce congé d'adoption est accordé de droit à condition d'en faire la demande.

→ [Article 10 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

L'agent contractuel indique dans sa demande la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.

La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- De tout document attestant que le l'agent s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre [Organisme français autorisé pour l'adoption \(OAA\)](#) et précisant la date de son arrivée ;
- D'une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux agents adoptants.

→ [Article 10 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

Aucun texte ne fixe le délai dans lequel l'agent doit préalablement présenter sa demande à son employeur.

7-4-3. LA DUREE DU CONGE

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants que l'agent contractuel a déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les deux parents.

Nombre d'enfants adoptés	Nombres d'enfants déjà à charge	Durée du congé pris par 1 parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 à 2	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	3 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus		22 semaines	22 semaines + 32 jours

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés (relevant du privé et/ou du public) ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples.

Le fractionnement du congé d'adoption peut s'effectuer en 2 périodes minimales de 25 jours chacune.

Le congé ainsi réparti entre les 2 parents :

- Ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines prévue à l'article L. 1225-37 du Code du travail.
- Ne peut être inférieure à 25 jours pour chaque parent
- Peut-être fractionné, pour chaque parent, en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune

Ces deux périodes peuvent être prises en simultané par les 2 parents.

Le congé débute, aux choix de l'agent, au plus tôt 7 jours la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il se termine au plus tard 8 mois après la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption peut succéder au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

→ [Articles L1225-37 et L.1225-40 du Code du travail](#)

→ [Article D.1225-11-1 du Code du travail](#)

7-4-4. LA REMUNERATION PENDANT LE CONGE

Durant le congé, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

→ [Article 10 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé avant le début du congé. → [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Durant le congé, l'agent contractuel perçoit en tant qu'assuré au régime général de sécurité sociale, des prestations en espèces, les « indemnités journalières de repos », prévues par le Code de la sécurité sociale.

→ [Article L331-7 du Code de la sécurité sociale](#)

L'agent contractuel doit communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues, sans quoi l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement. → [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les prestations en espèces sont déduites du montant de la rémunération maintenue.

→ [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Comme pour les fonctionnaires, le contractuel de droit public conserve également le supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#).

Le régime indemnitaire doit également être versé, dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

→ [Article L714-6 du Code général de la fonction publique](#)

7-4-5. LA SUITE DU CONGE

L'agent physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue du congé d'adoption est réemployé dans les conditions suivantes :

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

→ [Articles 13 et 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir. → [Article 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Pour les agents en contrat de projet, ces garanties ne s'appliquent, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, uniquement dans les cas suivants :

- Si l'agent formule sa demande de réemploi avant le terme du contrat
- Et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

→ [Articles 13 et 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté plaçant l'agent en congé d'adoption](#)

7-5. LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

7-5-1. LES PRINCIPES ET CONDITIONS D'OCTROI

Les agents contractuels de droit public ont droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique et au titre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le contractuel de droit public doit être en position d'activité pour avoir droit au congé de paternité.

→ [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7-5-2. LA DEMANDE

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit à l'agent contractuel qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins 1 mois avant la date présumée de l'accouchement.

→ [Article 13 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

La demande est accompagnée des pièces suivantes :

- La copie du certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse (ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement) ;
- Et de toutes pièces justifiant que le fonctionnaire est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.

La demande doit indiquer les informations suivantes :

- La date prévisionnelle de l'accouchement ;
- Les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes mentionnées à l'article [13](#) du décret du 29 juin 2021

L'agent contractuel transmet, sous huit jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la seconde période de congé prévue à l'article 13, l'agent contractuel confirme à l'autorité territoriale dont il relève les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes.

Toutefois, le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que l'agent contractuel débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. L'agent contractuel en informe alors l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article 13, l'agent contractuel adresse, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, sa demande de report de congé et tout document relatif à l'hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère.

Dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article 13, l'agent contractuel transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

7-5-3. LA DUREE DU CONGE

La durée du congé est égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail

→ [Article L631-9 du Code général de la fonction publique](#)

Le congé est fractionnable en 2 périodes qui sont prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La première période succède immédiatement au congé de naissance. La seconde période peut être prise, au choix par l'agent, de manière continue ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

→ [Article 13 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)

Tableau récapitulatif de la durée du congé de paternité

Statut de l'enfant à naître	Période n°1	Période n°2	Durée totale du congé à prendre dans les 6 mois suivant la naissance
1er enfant	4 jours calendaires	21 jours calendaires	25 jours calendaires
Naissance multiple	4 jours calendaires	28 jours calendaires	32 jours calendaires

Période n°1 : période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance

Période n°2 : période pouvant être prise, au choix par l'agent, de manière continue ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.



Pour davantage d'information ou modèles relatifs à cette question (ex : hospitalisation de l'enfant, décès de la mère), nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les absences](#) ».

7-5-4. LA REMUNERATION

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération durant son congé. Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 supprime la condition d'une ancienneté d'au moins six mois afin de pouvoir bénéficier d'un tel congé.

→ [Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent contractuel de droit public relève de l'Ircantec. Il peut donc prétendre à des indemnités journalières en application des articles [L323-1](#) et [R323-1](#) du code de la sécurité sociale. Ces indemnités journalières ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité pendant le congé de paternité. En effet, les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé → [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'article 12 du décret du 15 février 1988 précité précise que les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versé par les caisses de sécurité sociale. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les collectivités peuvent opter pour le mécanisme de la subrogation prévue à l'article [R. 323-11 du code de la sécurité sociale](#) pour la rémunération du congé de paternité. Lorsque l'employeur opte pour ce système, il perçoit les IJ en lieu et place de l'agent qui perçoit lui l'entièreté du plein traitement.

S'agissant du régime indemnitaire, les règles sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de la CNRACL. La délibération portant sur la mise en place du RIFSEEP devra tout de même inclure dans les bénéficiaires les contractuels de droit public. → [Cf. Etude relative au RIFSEEP](#)

7-5-5. LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de paternité. Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public sont ainsi rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, ils perçoivent donc la rémunération correspondant à ce temps plein.

→ [Article 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#) + [Article 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)

7-5-6. LA SUITE DU CONGE

L'agent contractuel à durée indéterminée apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de paternité est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le contractuel en contrat à durée déterminée bénéficie du même droit à réintégration si le terme de l'engagement est postérieur à la reprise. Le réemploi est alors prononcé de droit pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement. → Articles [33](#) et [34](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, le congé de paternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. → [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Autrement dit, le contrat d'un agent prend fin à la date mentionnée dans le contrat. Le congé de paternité ne peut en aucun cas venir prolonger la durée dudit contrat. La CPAM doit prendre le relais à l'issue du contrat pour le versement des IJ (indemnités journalières) paternité.



Pour davantage d'information ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les absences](#) ».

8. Les congés liés à la famille

8-1. LE CONGE PARENTAL

« Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. » → [Article L.515-1 du Code général de la fonction publique](#)

8-1-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE PARENTAL

- L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de la collectivité territoriale ou l'établissement public.
- La durée d'un an est appréciée :
 - A la date de naissance de son enfant ;
 - A l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).
- Le congé parental est accordé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. La rédaction de l'article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988 n'oblige pas à prendre le congé parental immédiatement après l'extinction des congés précités. L'agent peut donc reprendre son activité ou intercaler des congés annuels, des jours RTT ou des autorisations d'absence avant le début de son congé parental
- Le droit au congé parental est ouvert dans la limite de la durée du contrat de l'agent.
→ [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-1-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE PARENTAL

- L'agent doit présenter sa demande au moins deux mois avant le début du congé parental.
- Le congé parental peut être accordé à la mère ou au père ou concomitamment aux deux parents.
- Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé.
→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution du congé parental à un agent contractuel](#)
- Le congé est de droit. Si l'agent réunit les conditions d'octroi, l'autorité territoriale doit lui accorder le congé.
- Le congé ne peut pas être fractionné. Cette modalité n'est prévue ni par le Code général de la fonction publique ni par l'article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988

8-1-3. LA DUREE DU CONGE PARENTAL

- Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit (avant les 3 ans de l'enfant, les 3 ans suivant l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, etc.)
- Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.
- Le congé parental prend fin au plus tard :
 - « 1° S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant ;
 - 2° S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
 - a) Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans ;
 - b) Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. » → [Article L.515-3 du Code général de la fonction publique](#)
- Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental
- La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour se conformer à la durée totale maximale du congé parental.
- Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'agent a droit, à l'issue des congés concernés (maternité, paternité, naissance, adoption), à un nouveau congé parental pour une durée de :

- Trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans,
- D'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

- « L'agent peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. »
- Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.
- Si l'agent a bénéficié d'une période de congé parental, il ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité professionnelle.

→ [Circulaire FP/3 - n° 2045 du 13 mars 2003](#)

→ [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-1-4. LA SITUATION DE L'AGENT DURANT LE CONGE PARENTAL

8-1-4-1. La prise en compte de la période de congé parental

« La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans [...] le cadre d'emplois. »

→ [Article L.515-7 du Code général de la fonction publique](#)

Les périodes de congé parental sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté ou la durée de services effectifs exigée pour :

- Le réexamen des conditions de rémunération
- L'ouverture des droits à la formation
- Le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers
- La détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les cadres d'emplois de fonctionnaires

→ [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-1-4-2. La rémunération de l'agent en congé parental

L'agent en congé parental ne perçoit pas de rémunération. En revanche, s'il en remplit les conditions d'attribution, il pourra percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), versée par la caisse d'allocations familiales.

Cependant, la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à la charge de l'agent et de sa situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Pendant le congé parental, l'agent n'acquiert aucun droit à congé annuel, congé bonifié, jours RTT ou autorisations d'absence. En effet, [l'article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) conditionne les congés annuels à la position d'activité.

8-1-4-3. L'exercice d'une activité professionnelle pendant le congé parental

Pendant son congé parental, l'agent doit se consacrer effectivement à l'éducation de son enfant.

« L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations. » → [Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cela implique que l'autorité territoriale communique à l'agent les conclusions de l'enquête et lui demande de présenter des explications. Ces explications peuvent être écrites ou orales. Dans cette dernière hypothèse, ces observations peuvent être présentées lors d'un entretien avec l'autorité territoriale.

Par conséquent, un agent contractuel ne peut pas exercer d'activité professionnelle lucrative pendant son congé parental sauf si cette activité est en lien avec le congé parental et lui permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant (exemple : assistante maternelle).

8-1-4-4. La formation pendant le congé parental

L'agent territorial en congé parental peut bénéficier des actions de formation mentionnées aux 2° [La formation de perfectionnement], 3° [La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique], 4° [La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique] et 6° [Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation] de l'article L. 422-21. Il reste placé en position de congé parental.

→ [Article L.422-25 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent peut se présenter à un concours de la fonction publique pendant son congé parental.

- « Les concours externes sont ouverts à tout candidat justifiant de l'accomplissement d'études déterminées ou des titres ou diplômes le cas échéant requis par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois auxquels ces concours donnent accès. » → [Article L.325-2 du Code général de la fonction publique](#)
- « Les concours internes [...] 4° Dans les conditions prévues par les statuts particuliers, [...] sont également ouverts [...] c) Aux agents contractuels de droit public relevant des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 ; Les candidats mentionnés aux [...] 4° doivent être en activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national » → [Article L.325-3 du Code général de la fonction publique](#)

8-1-4-5. L'apport du congé parental pour la retraite

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'une bonification parentale (points gratuits) de l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire) : « Une bonification de points est accordée aux agents affiliés ayant accompli au moins un an de services pris en compte par le régime et ayant effectivement interrompu toute activité professionnelle pour élever chacun de leurs enfants légitimes, naturels reconnus et, sous réserve qu'ils aient été élevés pendant neuf ans au moins au cours de leur minorité, pour chacun de leurs enfants adoptifs ou issus du mariage précédent de leur conjoint. Le nombre de points gratuits alloués pour chacun des enfants est égal à la moyenne annuelle des points de retraite acquis par les intéressés pour l'ensemble de leurs services pris en compte au titre du régime de l'Ircantec, proratisée en fonction de la durée d'interruption effective d'une activité professionnelle, dans la limite d'une année.

Cet avantage ne peut se cumuler avec une bonification de même nature servie par un régime de retraites, autre que le régime général ou le régime agricole des assurances sociales.

Lorsque la situation du participant conduit à inscrire un nouveau nombre de points de retraite à son compte, le nombre de points gratuits acquis antérieurement n'est pas révisé à la baisse, sauf en cas d'abus de droit de la part du demandeur. » → [Article 15 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970](#)

8-1-5. LES CONDITIONS DE REEMPLOI DE L'AGENT EN CONGE PARENTAL

« L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration. » → [Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les dispositions [de l'article 33] ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise.

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-2. LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

À l'image du fonctionnaire, l'agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les règles du congé de présence parentale sont inscrites à [l'article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

8-2-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé est accordé indifféremment à l'un des deux parents.

Le congé est ouvert lorsque 3 conditions sont remplies :

- L'enfant est en situation de maladie, accident ou handicap
- L'enfant est à charge. Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'agent doit en assurer la charge effective et permanente. Cela signifie que l'agent doit assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative. Cela concerne les enfants jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans révolus) → [Articles L.512-3 + L.513-1 du Code de la sécurité sociale](#)
- La maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants

Le congé est de droit dès lors que l'agent en remplit les conditions

8-2-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- L'agent doit formuler une demande écrite
- La demande doit être formulée par écrit au moins 15 jours avant le début envisagé du congé.
- La demande comporte :
 - Une lettre indiquant les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation.
 - Un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants ainsi que de la durée durant laquelle s'impose cette nécessité. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap qui justifie le congé, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.



A NOTER : La prise en compte de l'urgence

- En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai de l'agent, aucun délai ne s'applique.
- En cas d'urgence, le congé de présence parentale peut débuter à la date de demande. Dans cette hypothèse, l'agent bénéficie d'un délai de 15 jours pour transmettre le certificat médical requis.
- Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé
→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de présence parentale à un agent contractuel](#)

8-2-3. LA DUREE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

8-2-3-1. La durée initiale

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

La durée du congé de présence parentale est soumise à une durée maximale qui comporte 4 caractéristiques :

- Elle est de 310 jours ouvrés. Cela recouvre les jours effectivement travaillés dans une collectivité territoriale ou un établissement (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.
- Les 310 jours ouvrés s'apprécient sur une période de 36 mois
- Les 310 jours ne concernent qu'un même enfant
- Les 310 jours ne concernent qu'une même pathologie.

8-2-3-2. La prolongation

Elle intervient à trois titres :

- Au terme de la durée prévue par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours ouvrés et des trente-six mois. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.
- Lorsque le médecin l'a prévue, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée (cette échéance ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut être supérieure à 1 an). Dans ce cas de figure, la prolongation ne peut intervenir qu'après la présentation à l'autorité territoriale dont relève l'agent d'un nouveau certificat médical attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant et précisant la nature des soins contraignants et les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant. Il joint un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical → Articles [L.544-2](#) et [R.544-1](#) du code de la sécurité sociale
- Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance. → [Article L.544-2 du code de la sécurité sociale](#)

8-2-3-3. Le nouveau congé

« A l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions prévues [au point 4-2-2] sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;

2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;

3° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. »

8-2-4. LES MODALITES D'UTILISATION DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Dans les limites cumulées des 310 jours ouvrés sur 36 mois et de la durée définie par le certificat médical, l'agent contractuel peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes qui peuvent se cumuler :

1° Pour une période continue ;

2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;

3° Sous forme d'un service à temps partiel.

Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

L'agent peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation.

Dans ce cas, l'agent en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence. L'autorité territoriale prend alors un arrêt modificatif de l'arrêt initial portant mise en congé de présence parentale.

Le délai de 48h ne s'applique pas lorsque la modification de la modalité ou des modalités d'utilisation de ce congé et des dates prévisionnelles de congé afférentes intervient en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

8-2-5. LA REMUNERATION DE L'AGENT EN CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Pendant le congé de présence parentale, l'agent ne perçoit pas de rémunération de la part de son employeur.



A NOTER : Particularité du congé de présence parentale !

L'article L.632-3 du Code général de la fonction publique indique que « *Le fonctionnaire en congé de présence parentale n'est pas rémunéré* ». Toutefois, le congé est accordé en jours ouvrés comme l'indiquent :

→ [L'article 1 du décret n°2006-1022 du 21 août 2006](#)

→ [L'article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les jours ouvrés recouvrent les jours effectivement travaillés dans une collectivité territoriale ou un établissement (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.

A la lecture des textes, nous pouvons donc déduire que sur les jours non ouvrés, l'agent doit percevoir sa rémunération.



Exemples :

- Si l'agent travaille habituellement du lundi au vendredi et prend un congé de présence parentale de 3 mois, il sera rémunéré pour les samedis et dimanche et devra donc percevoir 8/30^{ème} de sa rémunération mensuelle pendant 3 mois.
- Si l'agent travaille habituellement du lundi au vendredi et prend un congé de présence parentale de 3 mois, fractionné de 2 jours par semaine (jeudi et vendredi), il sera rémunéré pour les samedis, dimanche, lundi, mardi et mercredi et devra donc percevoir 22/30^{ème} de sa rémunération mensuelle pendant 3 mois (il faut déduire les 8 jours où il est en congé de présence parentale)

A l'inverse, pour les jours où il bénéficie du congé de présence parentale, l'agent peut obtenir le versement d'une allocation journalière de présence parentale : *Il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale dans les conditions fixées par le chapitre IV du titre IV du livre V du code de la sécurité sociale*

→ [Article L. 632-3 du Code général de la fonction publique](#)

« La personne qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour chaque jour de congé prévu à l'article L.1225-62 du code du travail, d'une allocation journalière de présence parentale.

Ces dispositions sont également applicables aux agents publics bénéficiant du congé de présence parentale prévu par les règles qui les régissent » → [Article L.544-1 du Code de la sécurité sociale](#)

Les règles d'attribution et les montants sont présentés sur le site « service-public.fr »

Par ailleurs « *la prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé de présence parentale. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.* » → [Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#)



A NOTER : Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour [l'assurance vieillesse du parent au foyer \(Avpf\)](#). La Caf (Caisse d'allocations familiales) procède automatiquement à l'affiliation de l'agent et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

8-2-6. LA FIN DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale prend fin par :

- L'arrivée à son terme du congé,
- Le renoncement de l'agent pour la durée restant à courir. L'agent doit, dans les 15 jours précédant la date de fin souhaitée, informer l'autorité territoriale dont il relève,
- Suite à un contrôle de l'autorité territoriale. L'autorité territoriale qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations. ; Cela implique que l'autorité territoriale communique à l'agent les conclusions de l'enquête et lui demande de présenter des explications. Ces explications peuvent être écrites ou orales. Dans cette dernière hypothèse, ces observations peuvent être présentées lors d'un entretien avec l'autorité territoriale.

Par conséquent, un agent contractuel ne peut pas exercer d'activité professionnelle lucrative pendant son congé parental sauf si cette activité est en lien avec le congé parental et lui permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant (exemple : assistante maternelle).

- De plein droit au décès de l'enfant.

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, c'est-à-dire dans la mesure où les nécessités de service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-3. LE CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

8-3-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an dans la collectivité territoriale ou l'établissement qui l'emploie.

La demande doit s'appuyer sur l'un des motifs suivants :

- Elever un enfant âgé de moins de 12 ans,
- 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,
- Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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.

Le congé est de droit dès lors que l'agent en remplit les conditions

8-3-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

L'agent contractuel doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale. L'écrit permet de conserver une trace de la demande. La demande peut prendre la forme d'un courrier en LRAR, d'un courrier en lettre suivie, d'un courrier simple, d'un courriel (avec ou sans accusé de réception et/ou de lecture) ou d'un dépôt d'une demande dans un logiciel de gestion de temps. La demande écrite doit s'accompagner d'un justificatif écrit de la situation ouvrant droit au congé (ex : acte de naissance ou copie du livret de famille pour l'enfant de moins de 12 ans)

L'autorité territoriale dispose d'un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Cependant, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accompagnée, celui-ci débutera alors à la date de réception de la demande de l'agent.

Le congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour élever un enfant de moins de 12 ans à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour donner des soins à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité à un agent contractuel](#)

8-3-3. LA DUREE DU CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

Le congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable si les conditions requises sont réunies.

Le congé ne peut pas être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir. Cela vaut pour l'agent en CDD.

8-3-4. LA REMUNERATION DU CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

Ce congé n'est pas rémunéré.

8-3-4. LA FIN DU CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

L'agent doit solliciter au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de ce congé ou une demande de réemploi. La demande prend obligatoirement la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent :

- Réintègre l'agent sur son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.
- En l'absence d'emploi vacant, le maintient en congé. L'agent bénéficie alors d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ Articles [18-1](#) et [33](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de 3 mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel il est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent. → [Article 18-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

8-4. LE CONGE POUR EVENEMENT FAMILIAL

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

→ [Article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le CDG 45 préconise de retenir comme liste des « événements familiaux » celle retenue pour les autorisations d'absence des fonctionnaires :

Mariage	Décès-obsèques	Maladie grave	Enfant
De l'agent	Du conjoint ou du concubin lié par un PACS	Du conjoint ou du concubin lié par un PACS	Garde momentanée
D'un enfant	D'un enfant	D'un enfant	Soin d'un enfant malade
D'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	Des pères et mères et des beaux-pères, belles-mères	Des père et mère et des beaux-pères, belles-mères	
	Des autres ascendants (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur)	Des autres ascendants (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur)	

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour événement familial](#)

8-5. LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

A l'image du fonctionnaire, l'agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Les règles du congé de solidarité familiale sont inscrites à [l'article 14-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

8-5-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé dans les conditions suivantes :

- Le congé concerne un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme une personne de confiance au sens de l'article L.1111-6 du Code de la santé publique. Cette personne de confiance peut être un parent, un proche ou le médecin traitant, et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. Cette désignation est faite par écrit. Elle est révocable à tout moment. Si le malade le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions
- La personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause.

8-5-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

- Ce congé est octroyé sur demande écrite de l'agent. L'agent contractuel doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale. L'écrit permet de conserver une trace de la demande. La demande peut prendre la forme d'un courrier en LRAR, d'un courrier en lettre suivie, d'un courrier simple, d'un courriel (avec ou sans accusé de réception et/ou de lecture) ou d'un dépôt d'une demande dans un logiciel de gestion de temps. La demande écrite doit s'accompagner d'un justificatif écrit de la situation ouvrant droit au congé
- L'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé
→ [cf. modèle d'arrêté d'octroi du congé de solidarité familiale](#)

8-5-3. LA DUREE DU CONGE POUR SOLIDARITE FAMILIALE

Le congé est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Sa durée maximale est donc de 6 mois. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

8-5-4. LES MODALITES D'UTILISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le congé ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel.

Le congé peut être accordé :

- Soit pour une période continue d'interruption d'activité de trois mois maximum, renouvelable une fois ;
- Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut dépasser six mois ;
- Soit sous la forme d'un service à temps partiel pour une quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein que les agents accomplissant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

8-5-5. LA REMUNERATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le congé n'est pas rémunéré.

L'agent a cependant droit à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie », dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

« Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée aux personnes qui accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et qui remplissent les conditions suivantes : 1° Soit être bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu à l'article L.633-1 du Code général de la fonction publique [dont le contenu est repris tel quel par l'article 14-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988] »

→ [Article L.168-1 du Code de la sécurité sociale](#)

8-5-5-1. La procédure

« L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève l'accompagné. Lorsque l'intervention du régime d'assurance maladie se limite aux prestations en nature, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par l'organisme compétent, en cas de maladie, pour le service des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération. »

→ [Article L.168-6 du Code de la sécurité sociale](#)

L'agent doit donc adresser sa demande à sa caisse d'assurance-maladie.

La demande de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est établie conformément à un modèle défini par l'arrêté NOR : ETSS1134793A du 16 décembre 2011. Ce modèle est le CERFA 14555*01. La notice est enregistrée sous le numéro CERFA 51582#01. Ce formulaire peut être obtenu auprès des organismes d'assurance maladie. Il est également disponible sur les sites internet <http://www.ameli.fr> et <http://www.service-public.fr> pour remplissage à l'écran et/ou impression.

Elle est accompagnée pour les agents contractuels de droit public exerçant dans les collectivités territoriales et les établissements publics, d'une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou l'a transformé en période d'activité à temps partiel.

Chaque demande doit permettre d'identifier les autres bénéficiaires et la répartition du nombre d'allocations demandées par chacun des accompagnants → [Article D.168-10 du Code de la sécurité sociale](#)

La demande doit préciser le nombre de journées d'allocation souhaitées.

→ [Article D.168-3 du Code de la sécurité sociale](#)

La caisse d'assurance maladie (CPAM) de l'agent informe la caisse dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la date à laquelle l'organisme reçoit la demande vaut accord → [Article D.168-4 du Code de la sécurité sociale](#)

L'allocation peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient (ex : l'agent et son conjoint ou un de ses enfants) dans la limite totale du nombre maximum d'allocations (21 ou 42). En cas de partage de l'allocation entre plusieurs bénéficiaires, chacun établit une demande et l'adresse à la caisse d'assurance maladie dont il relève.

→ Articles [L.168-4](#) et [D.168-10](#) du Code de la sécurité sociale

L'allocation est due, si les conditions sont remplies, à compter de la date de réception de la demande par la caisse d'assurance-maladie dont relève l'agent → [Article D.168-5 du Code de la sécurité sociale](#)

8-5-5-2. Le montant

Le montant de l'allocation est fixé :

- À 60,55 € par jour (depuis le 01.04.2023) lorsque l'agent prend un congé → [Article D.168-6 du Code de la sécurité sociale](#)
- À la moitié de cette somme, soit 30,28 € euros (depuis le 01.04.2023) par jour, lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel → Articles [L.168-4](#) et [D.168-8](#) du Code de la sécurité sociale

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé :

- À 21 lorsque l'agent prend un congé → [Article L.168-4 du Code de la sécurité sociale](#)
- À 42 lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel → [Article D.168-8 du Code de la sécurité sociale](#)

L'allocation est versée pour chaque jour ouvrable ou non. Elle est maintenue si la personne accompagnée à domicile est hospitalisée → [Article L.168-4 du Code de la sécurité sociale](#)

En cas de décès de la personne accompagnée, l'allocation cesse d'être versée le jour suivant

→ [Article L.168-4 du Code de la sécurité sociale](#)

L'allocation n'est pas cumulable avec les indemnités et prestations suivantes :

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail
- L'allocation de retour à l'emploi (ARE) ou l'aide à la reprise ou création d'entreprise (ARCE)
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant

→ [Article L.168-7 du Code de la sécurité sociale](#)

Par ailleurs « la prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de de congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier. » → [Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#)

8-5-4. LA FIN DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le congé prend fin :

- Soit à l'expiration de la période accordée ;
- Soit, en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours qui suivent ce décès ;
- Soit à une date antérieure, à la demande de l'agent.

8-6. LE CONGE DE PROCHE AIDANT

À l'image du fonctionnaire, l'agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé de proche aidant.

Les règles du congé de proche aidant sont inscrites à [l'article 14-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

8-6-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE PROCHE AIDANT

L'agent contractuel peut bénéficier de ce congé dans les conditions suivantes :

Le congé doit concerner l'une des personnes suivantes mentionnées à l'article cité ci-dessous du Code du travail :

« 1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de [l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale](#) ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

→ [Article L.3142-16 du Code du travail](#)

La personne concernée doit présenter :

- Un handicap d'une particulière gravité
- Ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé est de droit dès lors que l'agent en remplit les conditions

8-6-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE PROCHE AIDANT

L'agent contractuel doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale dont il relève. L'écrit permet de conserver une trace de la demande. La demande peut prendre la forme d'un courrier en LRAR, d'un courrier en lettre suivie, d'un courrier simple, d'un courriel (avec ou sans accusé de réception et/ou de lecture) ou d'un dépôt d'une demande dans un logiciel de gestion de temps.

La demande écrite doit s'accompagner des pièces justificatives mentionnées à [l'article D. 3142-8 du code du travail](#) :

- 1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- 2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, ou un adulte handicapé, une copie de la décision attestant de sa situation subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ;
- 5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :
 - a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne ;
 - b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne ;
 - c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne ;
 - d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
 - e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

L'agent contractuel doit adresser sa demande au moins un mois avant la date de début du congé. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

Les délais prévus ci-dessus ne sont pas applicables, et le congé débute sans délai, lorsque la demande de bénéfice du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- 1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- 2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- 3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent contractuel transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

L'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de proche aidant à un agent contractuel](#)

8-6-3. LA DUREE DU CONGE DE PROCHE AIDANT

L'agent a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière

8-6-4. LES MODALITES D'UTILISATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT

« Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- 3° Sous la forme d'un service à temps partiel. »

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

8-6-5. LA REMUNERATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, l'agent peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

« Une allocation journalière du proche aidant est versée dans les conditions prévues aux articles L. 168-9 à L. 168-16 aux [...] agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant. » → [Article L.168-8 du Code de la sécurité sociale](#)

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux agents publics bénéficiant du congé de proche aidant prévu par les dispositions législatives et réglementaires qui les régissent. »

→ [Article D.168-18 du Code de la sécurité sociale](#)

Un modèle de formulaire de demande de l'AJPA est disponible sur le site :

[Demande de prestation de l'allocation journalière du proche aidant \(AJPA\)](#)

Le formulaire doit être adressé à la Caf : Caf : Caisse d'allocations familiales

Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois. → [Article D.168-12 du Code de la sécurité sociale](#)

L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel de l'agent.

Son montant est de :

- 62,44 € par journée
- 31,22 € par demi-journée

Auquel il faut appliquer les charges sociales.

→ Articles [L.168-9](#) et [D.168-13](#) du Code de la sécurité sociale

« Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel [...] le montant mensuel de l'allocation journalière du proche aidant versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil. »

→ [Article D.168-14 du Code de la sécurité sociale](#)

L'allocation journalière du proche aidant n'est pas cumulable avec :

- 1° L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- 3° L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail ;
- 4° Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- 5° La prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- 6° Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° L'allocation aux adultes handicapés ;
- 8° L'allocation journalière de présence parentale ;
- 9° L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- 10° L'élément de la prestation de compensation affectée à des charges liées à un besoin d'aides humaines, y compris celle des aidants familiaux.

Toutefois, l'allocation journalière du proche aidant est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation mentionnée au 3° du présent article perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

→ [Article L.168-10 du Code de la sécurité sociale](#)

8-6-6. LA FIN DU CONGE DE PROCHE AIDANT

« L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;

6° Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours. »

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

8-7. LE CONGE POUR SE RENDRE OUTRE-MER OU A L'ETRANGER POUR UNE ADOPTION

A l'image du fonctionnaire, l'agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption. Les règles du congé sont inscrites à l'[article 14-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

8-7-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE

- L'agent doit se rendre dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte), les collectivités d'outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Les îles Wallis et Futuna, La Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin), la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger
- L'agent doit se déplacer en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

L'agent doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du Conseil général soit pour l'accueil de pupilles de l'Etat, soit pour l'accueil d'enfant étrangers.

Ce congé est de droit.

8-7-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE

L'agent doit formuler sa demande de congé au moins deux semaines avant le départ.

La demande respecte un certain formalisme :

- Elle indique la date de début du congé ;
- Elle indique la durée du congé ;
- Elle est formulée par LRAR.

L'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption](#)

8-7-3. LA DUREE DU CONGE

Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.

L'agent conserve la faculté d'interrompre son congé et reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Si l'agent est recruté pour une durée déterminée, le congé ne pourra excéder le terme du contrat.

→ [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Ce congé n'est pas rémunéré

9. Les congés pour formation

Les congés relatifs à la formation sont présentés dans le [point relatif à la formation](#)

10. Les congés liés à un projet professionnel

10-1. LE CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

À l'image du fonctionnaire, l'agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé pour créer ou reprendre une entreprise. Les règles du congé sont inscrites à [l'article 18 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

10-1-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Le congé est accordé sous réserve des nécessités du service

La définition de la création ou reprise d'entreprise peut s'inspirer de [l'article L.5141-1 du Code du travail](#) qui précise que cela concerne les agents qui créent ou reprennent une activité :

- Industrielle,
- Commerciale,
- Artisanale,
- Agricole,
- Libérale,

soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée

Le congé est accordé sous réserve 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 janvier 2020.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

10-1-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

L'agent saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée. De même, tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de l'autorité territoriale avant le début de cette nouvelle activité.

Cette demande de congé doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

→ [Article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

- ➔ Lorsque la demande émane d'un agent occupant un emploi de direction ou un emploi de collaborateur de cabinet soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts, la procédure est la suivante :

L'autorité hiérarchique (dans les faits, soit l'autorité territoriale, soit la direction générale ou la secrétaire de mairie) saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué. L'agent reçoit copie de la lettre de saisine.

La Haute Autorité peut demander à l'agent toute information complémentaire utile à l'examen de sa demande. Elle peut également demander à l'autorité hiérarchique de l'agent une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci. À la demande de l'agent, l'autorité hiérarchique dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite.

→ [Article 19 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

L'autorité territoriale rend sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis de la haute autorité ou de l'échéance du délai de deux mois suivant la saisine de celle-ci.

→ [Article 21 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

L'agent peut saisir directement la Haute Autorité si l'autorité hiérarchique dont il relève n'a pas saisi celle-ci dans le délai prévu. Il en informe par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève, qui transmet à la haute autorité les pièces du dossier de saisine. Même en l'absence de transmission de l'appréciation de l'autorité hiérarchique dans un délai de dix jours à compter de la communication du projet de l'agent par la Haute Autorité, son président peut décider de l'enregistrement du dossier pour instruction → [Article 21 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

Lorsque la Haute Autorité n'a pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée, son président la saisit dans le délai de trois mois. Il en informe par écrit l'agent et l'autorité hiérarchique dont il relève, qui sont alors tenus de produire dans un délai de dix jours les pièces mentionnées à l'article 19 précité et, le cas échéant, l'analyse circonstanciée de la situation de l'agent. → [Article 23 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

- Lorsque la demande émane d'un agent n'occupant pas un emploi de direction ou un emploi de collaborateur de cabinet soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts, la procédure est la suivante :

L'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles L.121-1 à L.125-2 du Code général de la fonction publique ou de placer l'agent dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'[article 432-13 du code pénal](#) (prise illégale d'intérêts).

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée.

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'agent à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de création ou reprise d'entreprise à un agent contractuel](#)

Le congé n'est pas rémunéré.

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

10-1-3. LA FIN DU CONGE

L'agent doit solliciter au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de ce congé ou une demande de réemploi. La demande prend obligatoirement la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

À la suite de la demande de réemploi, l'autorité territoriale, après vérification de l'aptitude physique de l'agent doit mettre en œuvre les dispositions de l'article 33 :

« L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé [...] pour création d'entreprise [...] est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

→ [Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cependant, « les dispositions [de l'article 33] ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique qui ont bénéficié [...] d'un congé pour création d'entreprise.

En l'absence de précisions par les textes, il est conseillé de s'appuyer sur la rédaction de l'article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'autorité territoriale devra réemployer l'agent si son poste d'origine demeure vacant. A défaut, il semble qu'il soit directement soumis à une procédure de licenciement si l'autorité territoriale ne peut le réintégrer sur un emploi de collaborateur de cabinet, de collaborateur de groupes d'élus ou de direction selon le type d'emploi occupé avant le congé.

→ Articles [18-1](#) et [33](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de 3 mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel il est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent. → [Article 18-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

10-2. LE CONGE MOBILITE

→ [Cf. le point relatif au congé mobilité](#)

→ [Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

10-3. LE CONGE POUR SUIVRE UN CYCLE PREPARATOIRE A UN CONCOURS, UNE PERIODE PROBATOIRE OU UNE PERIODE DE SCOLARITE

Ce congé est régi par l'[article 35-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

10-3-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

L'agent contractuel doit être recruté en application de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique pour occuper à titre permanent un emploi permanent,

Ce congé ne s'applique pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique !

L'agent contractuel doit être admis à suivre :

- Soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaire civil, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale,
- Soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un de ces emplois.

10-3-2. LA DUREE DU CONGE

Le congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Il n'existe pas de délai de transmission de la demande à l'autorité territoriale dont relève l'agent. De même, l'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité à un agent contractuel](#)

10-3-3. LA FIN DU CONGE

La titularisation à l'issue du stage entraîne de plein droit la fin du contrat sans préavis ni indemnité.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi si les nécessités de service le permettent.

En cas d'impossibilité de le réaffecter dans son emploi précédent, l'agent a priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ Article [33](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

10-4. LE CONGE DE REPRESENTATION

10-4-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE REPRESENTATION

L'agent contractuel peut bénéficier du congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle, accordé pour siéger dans une instance instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, lorsqu'il y représente :

- Soit, une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
- Soit une mutuelle au sens du code de la mutualité.

→ [Article L642-1 du code général de la fonction publique](#)

→ [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent contractuel est soumis à une triple limite.

10-4-1-1. Une limite collective

En fonction des effectifs de la collectivité ou de l'établissement, le nombre maximal de jours de congé pouvant être attribués par an à l'ensemble des agents de la collectivité ou l'établissement est le suivant :

Lorsque le nombre d'agents publics employés :

- Est inférieur à 50 : 9 jours
- S'il est compris entre 50 et 99 : 18 jours
- S'il est compris entre 100 et 199 : 27 jours
- S'il est compris entre 200 et 499 : 72 jours
- S'il est compris entre 500 et 999 : 90 jours
- S'il est compris entre 1 000 et 1 999 : 108 jours
- S'il est égal ou supérieur à 2 000 : 108 jours, auxquels s'ajoutent 18 jours par an chaque fois que l'effectif franchit un seuil de 1 000 agents publics supplémentaires

→ [Article 2 du décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005](#)

10-4-1-2. Une limite individuelle

Le congé accordé à un agent a une durée maximale de 9 jours ouvrables par an pouvant être fractionné en demi-journées. → [Article L.642-2 du Code général de la fonction publique](#)

10-4-1-3. Une limite de cumul

Il ne peut se cumuler avec le congé de citoyenneté et le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables par an. → [Article L.642-2 du Code général de la fonction publique](#)

Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle est accordé à l'agent sous réserve des nécessités de service. → [Article L.642-2 du Code général de la fonction publique](#)

10-4-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE REPRESENTATION

- Ce congé est octroyé sur demande écrite de l'agent précisant la date et la durée de l'absence envisagée. L'agent contractuel doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale 15 jours avant la date de début du congé sollicité. L'écrit permet de conserver une trace de la demande. La demande peut prendre la forme d'un courrier en LRAR, d'un courrier en lettre suivie, d'un courrier simple, d'un courriel (avec ou sans accusé de réception et/ou de lecture) ou d'un dépôt d'une demande dans un logiciel de gestion de temps. La demande écrite doit s'accompagner des informations et documents justifiant qu'il a reçu mandat d'une association ou d'une mutuelle pour la représenter à l'occasion d'une réunion organisée par une des instances de l'Etat ou d'une collectivité territoriale → [Article 1 du décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005](#)
- L'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé
→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de représentation à un agent contractuel](#)

Par ailleurs, à son retour de congé, l'agent doit remettre à l'autorité territoriale une attestation établie par le service responsable de la convocation des membres de l'instance au titre de laquelle a été accordé le congé pour représentation, constatant sa présence effective à la réunion de cette instance.

→ [Article 1 du décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005](#)

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir. → [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

11. Les congés liés à l'intérêt général

11-1. LES CONGES POUR MANDAT ELECTIF OU L'EXERCICE DE FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant la période de congé. → [Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le congé est attribué pour la période d'exercice des fonctions ou la durée du mandat. Ainsi, l'agent recruté pour une durée déterminée, ne pourra bénéficier de ce congé que pour la période d'engagement restant à courir.

→ [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Il n'existe pas de délai de transmission de la demande à l'autorité territoriale dont relève l'agent. De même, l'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour mandat électif ou l'exercice des fonctions de membre du gouvernement à un agent contractuel](#)

« L'agent contractuel ayant bénéficié du congé mentionné à l'article 19 du présent décret et parvenu au terme de ses fonctions ou de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur. » → [Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cependant, « les dispositions [de l'article 33] ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique qui ont bénéficié [...] d'un congé pour création d'entreprise.

En l'absence de précisions par les textes, il est conseillé de procéder de la manière suivante : l'autorité territoriale devra réemployer l'agent si son poste d'origine demeure vacant. A défaut, il semble qu'il soit directement soumis à une procédure de licenciement si l'autorité territoriale ne peut le réintégrer sur un emploi de collaborateur de cabinet, de collaborateur de groupes d'élus ou de direction selon le type d'emploi occupé avant le congé.

11-2. LE CONGE POUR SERVICE NATIONAL, ACTIVITE DANS LA RESERVE, PREPARATION ET ENCADREMENT DES SEJOURS DE COHESION DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Ce congé est régi par l'[article 20 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Un agent contractuel peut se voir accorder un congé pour :

- Service national ;
- Période d'instruction militaire ;
- Activité dans la réserve ;
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

L'agent, qui accomplit – sur son temps de travail – une période d'activité dans la réserve, peut être placé en congé selon les règles suivantes :

Situation	Congé avec traitement	Congé sans traitement
Accomplissement du service national	x	Durant toute la période
Période d'instruction militaire	Durant toute la période	x
Activité dans la réserve opérationnelle	30 jours cumulés par année civile	A partir du 31 ^{ème} jour cumulé sur l'année civile
Activité dans la réserve de sécurité civile	15 jours cumulés par année civile	A partir du 16 ^{ème} jour cumulé sur l'année civile
Activité et formation dans la réserve sanitaire	Durant toute la période	x
Activité pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel	Pour une durée de 60 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs	x

Il n'existe pas de délai de transmission de la demande à l'autorité territoriale dont relève l'agent. De même, l'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement du service national à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve de sécurité civile à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve sanitaire à un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour l'accomplissement d'une période de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel à un agent contractuel](#)

À l'issue des périodes d'activité dans l'une des trois réserves ou de l'activité pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

« L'agent contractuel apte à reprendre son service et libéré du service national ou qui arrive au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. » → [Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cependant, « les dispositions [de l'article 33] ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique qui ont bénéficié [...] d'un congé pour création d'entreprise.

En l'absence de précisions par les textes, il est conseillé de procéder de la manière suivante : l'autorité territoriale devra réemployer l'agent si son poste d'origine demeure vacant. A défaut, il semble qu'il soit directement soumis à une procédure de licenciement si l'autorité territoriale ne peut le réintégrer sur un emploi de collaborateur de cabinet, de collaborateur de groupes d'élus ou de direction selon le type d'emploi occupé avant le congé.

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de 3 mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

12. Le congé pour convenances personnelles

Ce congé est régi par [l'article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

12-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Elles sont les suivantes :

- L'agent contractuel doit être recruté pour une durée indéterminée. L'agent en CDD ne peut pas bénéficier de ce congé !
- L'agent n'a pas bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise, ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé pour convenances personnelles.
- Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités de service

12-2. LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

- Ce congé est octroyé sur demande écrite de l'agent. L'agent contractuel doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale 2 mois avant la date de début du congé sollicité. L'écrit permet de conserver une trace de la demande. La demande prend la forme d'un courrier en LRAR,
- L'autorité territoriale n'est pas enfermée dans un délai pour répondre à la demande de l'agent. Le congé est accordé par l'autorité territoriale (Maire/Président) dont relève l'agent. La réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant octroi du congé

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour convenances personnelles](#)

12-3. LA DUREE DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Le congé est accordé pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations relevant des trois versants de la fonction publique.

12-4. LA REMUNERATION DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

L'agent est placé en congé sans traitement. Il pourra néanmoins durant ce congé exercer une activité privée lucrative conformément au décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

12-5. LA FIN DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

12-5-1. AU TERME NORMAL DU CONGE

« L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé [...] pour convenances personnelles [...] est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

→ [Article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'absence de caractère pratique des dispositions du décret du 15 février 1988 ont conduit le Conseil d'Etat à rappeler les règles suivantes pour permettre à l'agent de bénéficier d'un réemploi :

L'agent doit remplir 5 conditions :

1 L'agent contractuel a bénéficié de l'un des congés mentionnés à l'article 32 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (il s'agit de l'article équivalent à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988). Cela concerne la liste de congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire,
- Congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Congé de grave maladie,
- Temps partiel pour raisons thérapeutiques,
- Congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption,
- Congé de formation professionnelle,
- Congé pour validation des acquis de l'expérience,
- Congé pour bilan de compétences,
- Congé pour formation syndicale (congé de 12 jours/an),
- Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 2 jours ouvrables
- Congé pour favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- Congé pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association ou y exercer des fonctions de direction ou d'administration,
- Congé pour siéger à un conseil citoyen ou aux instances de pilotage d'un contrat de ville,
- Congé pour apporter un concours personnel et bénévole à une mutuelle dans le cadre d'un mandat,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant,
- Congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle dans une instance consultative placée auprès d'une administration publique,
- Congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours
- Congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel,
- Congé pour raisons familiales
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création d'entreprise

- 2 L'agent doit être physiquement apte à l'issue du congé
- 3 L'agent doit continuer à remplir les conditions de recrutement sur l'emploi
- 4 L'agent, lorsque cela est exigé par les textes doit avoir formulé sa demande de réintégration dans les délais et les formes impartis
- 5 L'agent est soumis aux nécessités de service. « *En particulier, [...] cet emploi n'a pas été supprimé dans le cadre d'une modification de l'organisation du service et n'a pas été pourvu par un fonctionnaire.* »

Si ces conditions sont réunies, l'autorité territoriale doit, à l'issue de ce congé, affecter l'agent sur l'emploi qu'il occupait antérieurement.

A défaut, l'autorité territoriale doit nommer l'agent par priorité sur un emploi similaire, vacant à la date à laquelle le congé a pris fin, assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve là encore que les nécessités du service n'y fassent pas obstacle.

Lorsqu'un tel réemploi est impossible, il appartient à l'autorité territoriale de procéder au licenciement de l'agent en application du 5° de l'article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

S'agissant d'un agent recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, l'autorité territoriale doit chercher à le reclasser en lui proposant un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, sans que l'agent puisse, dans le cadre de cette procédure de reclassement, bénéficier de la priorité prévue à l'article 33. → [CE, 30 décembre 2021, n° 448641](#).

Cependant, « *les dispositions [de l'article 33] ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles [L. 333-1](#) [collaborateurs de cabinet], [L. 333-12](#) [collaborateurs de groupes d'élus] et [L. 343-1](#) [emplois de direction] du code général de la fonction publique qui ont bénéficié [...] d'un congé pour création d'entreprise.*

En l'absence de précisions par les textes, il est conseillé de s'appuyer sur la rédaction de l'article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'autorité territoriale devra réemployer l'agent si son poste d'origine demeure vacant. A défaut, il semble qu'il soit directement soumis à une procédure de licenciement si l'autorité territoriale ne peut le réintégrer sur un emploi de collaborateur de cabinet, de collaborateur de groupes d'élus ou de direction selon le type d'emploi occupé avant le congé.

→ Articles [18-1](#) et [33](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, le réemploi n'est possible que dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de 3 mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à l'emploi.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer l'agent, sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

12-5-2. DE MANIERE ANTICIPEE

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé de façon anticipée, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel il est réemployé dans les mêmes conditions que si le réemploi avait été demandé au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception de la demande de l'agent. → [Article 18-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Si l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique ne peut bénéficier d'un réemploi, il pourra être licencié. De même, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'impossibilité de réemploi.

→ [Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ce cas de figure, l'obligation de reclassement de l'agent n'est pas applicable.

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

LA MOBILITE

1. Le congé de mobilité

1-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE MOBILITE

Il est soumis à 4 conditions :

- Il est réservé aux agents en CDI. Les agents en CDD ne peuvent y prétendre.
- Il est accordé sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale est donc en droit de le refuser si l'octroi de ce congé génère des contraintes d'organisation et de fonctionnement qui nuisent au bon fonctionnement du service dans lequel l'agent est affecté.
- Il permet à l'agent d'être recruté « *par une autre personne morale de droit public* Les personnes morales sont celles mentionnées dans l'étude « [Les employeurs publics territoriaux](#) » + les personnes morales relevant de l'Etat ou du secteur public hospitalier
- La personne morale qui le recrute « *ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée* ».

→ [cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de mobilité](#)

1-2. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE

- Le congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.
- L'agent doit solliciter de sa collectivité ou son établissement d'origine le renouvellement de son congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.
- Un nouveau congé de mobilité ne peut être accordé que si l'agent a repris ses fonctions dans sa collectivité ou son établissement d'origine pendant trois ans au moins.

1-3. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE

- L'agent ne perçoit aucune rémunération de sa collectivité ou son établissement d'origine. Son CDI est suspendu pendant son congé de mobilité.
- Sa rémunération est versée par l'administration d'accueil.

1-4. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE

Soit l'agent bénéficie d'une durée de 6 ans de CDD dans l'administration qui l'emploie et son employeur d'accueil pourra lui octroyer un CDI. Il en informera sa collectivité ou son établissement d'origine dans le délai de 2 mois avant le terme du congé et sera alors radié des effectifs.

Soit, dans le délai de 2 mois avant le terme du congé, il n'a pas exprimé ses intentions sur ce qu'il souhaite entreprendre à l'issue du congé. Dans cette hypothèse, il est présumé renoncer à son emploi et il ne percevra aucune indemnité de licenciement.

Soit l'agent demande à réintégrer sa collectivité ou son établissement d'origine. Dans ce cas, l'agent doit solliciter sa réintégration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent est réintégré sous 2 conditions :

- Il est soumis aux nécessités du service,
- Il doit remplir les conditions de l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (conditions de recrutement d'un contractuel).

L'agent bénéficie :

- D'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- Du droit au reclassement si son emploi initial a été supprimé. Il ne peut être licencié que si son reclassement est impossible, ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

→ [CAA de Marseille, 30 mars 2010, n°08MA01641](#)

→ [Article 35-2 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de réintégration après un congé de mobilité](#)

2. La mise 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.

Le Code général de la fonction publique ouvre la possibilité aux agents contractuels de droit public d'être mis à disposition, à l'identique d'un fonctionnaire, auprès d'un autre employeur public.

→ [Article L.516-1 du Code général de la fonction publique](#)

2-1. LES CONDITIONS DE LA MISE A DISPOSITION

2-1-1. LES CONDITIONS TENANT A L'AGENT

Les conditions permettant de mettre un agent contractuel à disposition d'une autre administration sont les suivantes:

- l'agent doit être recruté pour une durée indéterminée (CDI). Les agents en CDD sont exclus du dispositif de mise à disposition,
- l'agent doit avoir conclu un CDI de droit public. Les agents en CDI de droit privé occupant des emplois dans les SPIC ne peuvent être mis à disposition sur le fondement
- il doit exercer, dans le cadre de la mise à disposition, des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement d'origine ;
- l'accord de l'agent est obligatoire.

Ces conditions sont cumulatives.

2-1-2. LES CONDITIONS TENANT A L'EMPLOYEUR

La mise à disposition pour l'agent contractuel en CDI peut intervenir auprès des collectivités territoriales et établissements publics suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement qui lui est rattaché (CCAS, Caisse des écoles), d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre (ex : CIAS) ;
- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;
- Pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché (ex : CIAS rattaché à l'EPCI) ;
- Pour les agents employés par une collectivité ou établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

2-2. LA DUREE DE LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition :

- Est accordée initialement pour une durée maximale de trois ans
- Est, le cas échéant, renouvelée dans la même limite sans pouvoir excéder six ans.

2-3. LA SITUATION DE L'AGENT PENDANT LA MISE A DISPOSITION

L'agent est :

- Régi par son contrat d'origine. Il ne conclut pas un contrat avec la collectivité ou l'établissement d'accueil.

→ [CAA de Nancy, 27 décembre 2019, n° 18NC00857](#)

Ainsi, en termes de discipline, l'autorité territoriale d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant, sur la demande de la collectivité d'accueil.

- Régi par le Code général de la fonction publique et le décret n°88-145 du 15 février 1988.
- Régi par les règlements intérieurs et les conditions de travail déterminées au sein de l'organisme d'accueil.

2-4. L'OBLIGATION D'UNE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

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 ;
- les conditions d'emploi ;
- les modalités du contrôle et d'évaluation ;
- le délai de préavis pour mettre fin, avant le terme de la mise à disposition ;
- le cas échéant, les modalités de remboursement de la rémunération perçue par l'agent.

En effet, par principe, la mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire. Exception à l'exception, il ne peut être dérogé au remboursement pour la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.

2-5. LA FIN DE LA MISE A DISPOSITION

« 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 d'origine 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. »

→ [Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



A NOTER : [L'article 12 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#) oblige la collectivité territoriale ou l'établissement à mentionner dans le rapport social unique le nombre d'agents mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement et dans le sens inverse le nombre d'agents mis à disposition auprès d'organismes extérieurs avec la quotité de temps de travail mis à disposition de chacun.

→ [cf. modèle de convention de mise à disposition d'un agent contractuel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise à disposition d'un agent contractuel](#)

LA FORMATION

Le Code général de la fonction publique pose 2 principes d'action en termes de formation professionnelle :

- Il affirme le principe selon lequel « Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout agent public [...] »
→ [Article L.111-5 du Code général de la fonction publique](#)
- Il énonce que « le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics » → [Article L.115-4 du Code général de la fonction publique](#)

1. Le compte personnel d'activité

→ Articles [L.422-5](#) à [L.422-7](#) du Code général de la fonction publique

1-1. LE CADRE JURIDIQUE

1-1-1. LA COMPOSITION DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Le compte personnel d'activité est composé de 2 comptes :

- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)

« Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. »

→ [Article L.422-4 du Code général de la fonction publique](#)

Le compte personnel d'activité, dans ses 2 composantes, est régi par :

- Le [décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#) pour le CPF
- Les articles [L.5151-7](#) à [L.5151-12](#) du Code du travail par renvoi de l'article L.422-4 précité pour le CEC

Les articles du Code du travail s'appliquent ainsi à l'ensemble des salariés et des agents publics quel que soient leurs statuts.

1-1-2. LE CHAMP D'APPLICATION DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Le décret du 6 mai 2017 mentionne clairement que « Les dispositions du présent décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (devenu Code général de la fonction publique), [...], quelle que soit la durée de leur contrat. »

→ [Article 1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

Ce principe est confirmé par une circulaire du Ministère de la fonction publique qui précise que « Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, y compris fonctionnaires stagiaires et agents contractuels relevant des dispositions [du Code général de la fonction publique]. S'agissant des agents contractuels, sont concernés l'ensemble des agents recrutés sur emplois permanents ou non (temps non complets ou incomplets), par contrat à durée déterminée ou indéterminée, [...] ». → [Circulaire n° RDFF1713973C du 10 mai 2017](#)

1-1-3. LA CONDITION D'ANCIENNETE

« Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits préalablement acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. Il en est de même pour les agents publics qui exerceraient désormais dans le secteur privé et pourraient dès lors faire valoir leurs droits auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel leur nouvelle activité les rattache. » → [Circulaire n° RDFF1713973C du 10 mai 2017](#)

A cet égard, les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert dans le secteur privé sont conservés et peuvent être convertis en heures.

→ [Article L.422-16 du Code général de la fonction publique](#)

Dans le sens inverse, « Toute personne ayant perdu la qualité d'agent public peut utiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du compte personnel de formation auprès de tout nouvel employeur selon les modalités du régime dont il relève au moment de la demande d'utilisation du compte personnel de formation. »

→ [Article L.422-19 du Code général de la fonction publique](#)

La création d'un compte personnel d'activité offre à l'agent l'opportunité de :

- Conserver ses droits acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte
- Consulter ses droits acquis auprès d'un service en ligne gratuit dénommé : [Mon compte formation](#)
- Faire valoir ses droits acquis auprès de toute personne morale ou physique publique ou privée qui l'emploie

1-2. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les agents publics utilisent principalement le premier compte : le compte personnel de formation – CPF

1-2-1. SES OBJECTIFS

A l'inverse des formations professionnelles indispensables à l'exercice des missions dévolues à l'agent dans sa fiche de poste et plus généralement le statut de son cadre d'emplois, le CPF vise à permettre à l'agent « *d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.* »

→ [Article L.422-8 du Code général de la fonction publique](#)

« *L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.* » → [Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-2-2. SES BENEFICIAIRES

- Les agents contractuels de droit public sur emplois permanents ou non permanents, en CDD ou en CDI
→ [Article 1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)
- Les agents contractuels mis à disposition
→ [Article 7 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-2-3. SES MODALITES D'ALIMENTATION

- Le compte personnel de formation est alimenté à la fin de chaque année civile.
- Aucune condition d'ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou pour utiliser les droits attachés au CPF.
→ [Circulaire du ministère de la fonction Publique n°RDFF1713973C du 10.05.2017](#)

Ses règles d'alimentation diffèrent selon la situation de l'agent. 5 critères sont utilisés qu'il convient de combiner :

- La catégorie hiérarchique de l'agent (A, B ou C)
- Le temps de travail
- Le parcours de formation antérieur
- L'état de santé
- La prise en compte des congés accordés sur l'année

1-2-3-1. Le temps de travail :

- Pour les agents à temps complet et à temps partiel, le CPF est alimenté à hauteur de 25 h maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150h. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
- Pour les agents à temps non complet, le CPF est alimenté à hauteur de 25h mais au prorata du temps travaillé. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.



Exemple : pour un agent à 30/35^{èmes} hebdomadaires, cela donne : $25 \times [30/35^{\text{ème}}] = 21,4$ soit 22h

1-2-3-2. Le parcours de formation de l'agent

Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau 3 (CAP, BEP), l'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 50h maximum par an avec un plafond de 400h. → [Article L.422-14 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-2-3-3. L'état de santé de l'agent

« Lorsque son projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent public peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond. »

Dans cette hypothèse, il peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans une limite de 150h. Cela signifie qu'il peut bénéficier de manière conjuguée :

- Soit de 300h au maximum pour un agent à temps complet ou temps partiel
- Soit de 550h au total pour un agent de catégorie C ayant un niveau de formation inférieur au niveau 3 (CAP, BEP)

Afin d'en bénéficier, l'agent doit présenter un avis du médecin du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

→ [Article L.422-15 du code général de la fonction publique](#)

→ [Article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-2-3-4. La prise en compte des périodes d'absence

Certaines périodes d'absence de l'agent contractuel sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF. Cela concerne les absences suivantes :

- Congé annuel,
- Congé de maladie ordinaire,
- Congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Congé de grave maladie,
- Temps partiel pour raisons thérapeutiques,
- Congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption,
- Congé de formation professionnelle,
- Congé pour validation des acquis de l'expérience,
- Congé pour bilan de compétences,
- Congé pour formation syndicale (congé de 12 jours/an),
- Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 2 jours ouvrables
- Congé parental,
- Congé pour favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- Congé pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association ou y exercer des fonctions de direction ou d'administration,
- Congé pour siéger à un conseil citoyen ou aux instances de pilotage d'un contrat de ville,
- Congé pour apporter un concours personnel et bénévole à une mutuelle dans le cadre d'un mandat,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de proche aidant,
- Congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle dans une instance consultative placée auprès d'une administration publique,
- Congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours
- Congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel,
- Congé parental,
- Congé sans rémunération 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,
- La décharge d'activité de services
- Les autorisations d'absences syndicales au titre de l'article 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

→ [Article 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-2-4. SES MODALITES D'UTILISATION

L'utilisation du compte personnel de formation répond aux règles suivantes :

- Elle relève de l'initiative de l'agent
- Elle requiert l'accord écrit de l'autorité territoriale

« L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation. » → [Article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

- Elle se déroule, en priorité, sur le temps de travail de l'agent
- Elle ne peut être mise en œuvre sur une période qui excède la durée d'engagement sous contrat pour un agent en CDD.
- Elle peut s'articuler avec d'autres congés relatifs à la formation :
 - Elle peut se combiner avec le congé de formation professionnelle – CFP
 - Elle peut compléter le congé pour VAE et/ou le congé pour bilan de compétences
 - Elle permet de préparer des examens et concours administratifs en combinaison le cas échéant avec le compte-épargne temps - CET
- Elle est prise en charge financièrement par l'employeur

→ [Article L.422-17 du Code général de la fonction publique](#)

→ Articles [L.422-9](#) et [L.422-10](#) du Code général de la fonction publique

« Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande. » → [Article 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

L'autorité territoriale doit apporter une réponse écrite aux demandes d'utilisation du CPF en tenant compte des priorités suivantes :

« 1° Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions [...] ;

2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

3° Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens. »

→ [Article 8 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)



A NOTER : L'utilisation d'une décharge, prévue à l'article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017, en complément du CPF, pour suivre une action de préparation aux concours et examens n'est pas accessible aux agents publics territoriaux !

L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent et l'autorité territoriale. Le refus opposé à une demande d'utilisation doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant la commission consultative paritaire – CCP → [Article L.422-11 du Code général de la fonction publique](#)

Cependant, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à une demande d'utilisation du compte personnel de formation permettant de suivre une formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'entrée dans cette formation peut être différée dans l'année qui suit la demande.

→ [Article L.422-12 du Code général de la fonction publique](#)

Si une demande d'utilisation du compte personnel de formation a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité territoriale qu'après avis de la commission consultative paritaire.

→ [Article L.422-13 du Code général de la fonction publique](#)

1-2-5. SA PRISE EN CHARGE FINANCIERE

« L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements. »

→ [Article 9 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

« L'employeur public qui assure la charge de l'allocation [de retour à l'emploi – ARE] prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande. »

→ [Article 10 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

Les droits acquis en euros au titre des activités salariées accomplies dans le secteur privé peuvent être convertis en heures, dans la limite sur une période continue de 6 années de 150h ou sur une période continue de 8 années de 400h pour l'agent de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un titre ou un diplôme de niveau 3 (CAP ou BEP). La conversion s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros.

→ [Article 3-1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération

→ [cf. modèle de délibération de mise en œuvre des modalités du compte personnel de formation - CPF](#)

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais pédagogiques → [Article 9 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

1-3. LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

1-3-1. SES OBJECTIFS

Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

1° Des droits sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;

2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. → [Article L.5151-7 du Code du travail](#)

1-3-2. SES BENEFICIAIRES

Les agents contractuels de droit public sur emplois permanents ou non permanents, en CDD ou en CDI.

Les agents contractuels mis à disposition.

→ [Article L.422-4 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article L.5151-7 du Code du travail](#)

1-3-3. SES MODALITES D'ALIMENTATION

Une durée minimale d'engagement, variable en fonction de l'activité, est nécessaire afin de permettre l'acquisition de 240 euros (correspondant à 20 heures) sur le compte personnel de formation.

Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder un plafond de 720 euros (correspondant à 60 heures). → [Article D.5151-14 du Code du travail](#)

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation sont celles mentionnées dans le tableau ci-dessous. Il est précisé que les dénominations et le contenu des dispositifs ayant varié dans le temps en raison des lois et décrets successifs, les articles du Code du travail n'ont pas toujours été mis en cohérence. De ce fait, le tableau présenté page suivante constitue une présentation et une analyse du CDG 45, en l'état de ses connaissances, au 30.07.2023 :

Il est précisé que depuis le 26 janvier 2022, la réserve civile de la police nationale est remplacée par la réserve opérationnelle de la police nationale. Dans ces conditions :

- Le point 2° bis de l'article L.5151-9 du Code du travail et le point 10° de l'article D.5151-14 évoquent le même dispositif.
- Les points 2° et 3° de l'article L.411-7 du Code de la sécurité intérieure mentionnés par le point 10° de l'article D.5151-14 du Code du travail correspondent désormais aux points 3° et 4° de l'article L.411-7 du Code de la sécurité intérieure mentionnés par le 2° bis de l'article L.5151-9 du Code du travail.

Toutefois, les activités mentionnées dans le tableau ne permettent pas d'acquérir des droits inscrits sur le compte personnel de formation lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation. » Il s'agit des formations dispensées au lycée → [Article D.333-1 du Code de l'éducation](#)

→ [Article L.5151-9 du Code du travail](#)

→ [Article L.5151-11 du Code du travail](#)

→ [Article D.5151-14 du Code du travail](#)

Activité	Référence juridique	Durée nécessaire	Période d'appréciation de la durée	Financier
Service civique	Article L. 120-1 du code du service national	6 mois continus	L'année civile écoulée et sur l'année précédente	Etat
Réserve militaire opérationnelle	Article L. 4211-1 du code de la défense	90 jours	L'année civile écoulée	Etat
Le volontariat de la réserve opérationnelle de la police nationale ¹	3° et 4° de l'article L. 411-7 du code de la sécurité intérieure		Au terme d'une durée continue de trois ans d'engagement ayant donné lieu respectivement à soixante-quinze vacations par an et à la réalisation de trois cent cinquante heures par an	Etat
La réserve civique - réserve citoyenne de défense et de sécurité	Article 1er de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017	Durée continue de cinq ans d'engagement	Au terme d'une durée continue de cinq ans d'engagement	Etat
La réserve civique - réserves communales de sécurité civile		Durée d'engagement de cinq ans	Au vu du contrat d'engagement signé par le réserviste	Commune
La réserve civique - réserves citoyennes des services d'incendie et de secours		Durée d'activité annuelle d'au moins deux cents heures, réalisées dans un ou plusieurs organismes d'accueil, dont au moins cent heures dans le même organisme	L'année civile écoulée	L'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire (Etat, SDIS, Commune, EPCI)
La réserve civique - réserve citoyenne de la police nationale		Durée continue de trois ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de trois cent cinquante heures par an	Au terme d'une durée continue de trois ans d'engagement ayant donné lieu respectivement à soixante-quinze vacations par an et à la réalisation de trois cent cinquante heures par an	Etat
La réserve civique - réserve citoyenne de l'éducation nationale		Durée d'engagement continue d'un an ayant donné lieu à au moins vingt-cinq interventions	L'année civile écoulée et sur l'année précédente	Etat
La réserve civique - réserve citoyenne pour la cohésion des territoires		Durée d'activité annuelle d'au moins deux cents heures, réalisées dans un ou plusieurs organismes d'accueil, dont au moins cent heures dans le même organisme	L'année civile écoulée	Etat

Activité	Référence juridique	Durée nécessaire	Période d'appréciation de la durée	Financier
Réserve sanitaire	Article L. 3132-1 du code de la santé publique	Durée d'emploi de trente jours	L'année civile écoulée	L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire
Maître d'apprentissage	Article L.6223-5 du Code du travail	Durée de six mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés	L'année civile écoulée et sur l'année précédente	Etat
Bénévolat associatif dans une association déclarée depuis au moins 3 ans ¹	Loi du 1er juillet 1901 + b du 1 de l'article 200 du code général des impôts	Durée de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association	L'année civile écoulée	Etat
Bénévolat associatif pour siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles				
L'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie, de soixante-cinq ans, privée de ressources suffisantes ou de 60 ans reconnue inapte au travail	L'article L.113-1 du code de l'action sociale et des familles	Cette activité est mentionnée par l'article L.5151-9 mais n'est pas développée par les autres articles		
Le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers	Articles L.723-3 à L.723-21 du code de la sécurité intérieure + Loi n° 96-370 du 3 mai 1996	Signature de l'engagement de cinq ans	Au vu de la signature de l'engagement du sapeur-pompier volontaire	L'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire (Etat, SDIS, Commune, EPCI)

¹ Le bénévolat associatif doit se dérouler dans une association déclarée depuis au moins 3 ans ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises

1-3-4. SES MODALITES D'UTILISATION

Les droits à formation acquis au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par le Code du travail, peuvent être utilisés :

- 1° Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail et répertoriées dans le tableau ci-dessus ;
- 2° Pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation ;

« Les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent à cette fin être convertis en heures à raison de 12 euros pour une heure. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche. »

→ [Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

Les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont utilisés après ceux inscrits sur le compte personnel de formation sauf pour les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions

→ [Article D.5151-11 du Code du travail](#)

→ [Article L6323-6 II 5° du Code du travail](#)

1-3-5. SA PRISE EN CHARGE FINANCIERE

La mobilisation des droits cumulés sur le compte est financée par les autorités mentionnées dans la colonne « financeur » du tableau ci-dessus.

Si l'agent a fait valoir ses droits à la retraite, il ne peut plus utiliser les droits du Compte Personnel de Formation. Il peut seulement utiliser les droits du Compte d'Engagement Citoyen pour financer des actions de formation destinées à l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de missions citoyennes.

→ [Article D.5151-12 du code du travail](#)



A NOTER : L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen. Attention : cette faculté ne s'applique qu'aux salariés de droit privé. Les contractuels de droit public n'y ont pas accès ! → [Article L.5151-12 du Code du travail](#)

2. La formation professionnelle tout au long de la vie

2-1. LE DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées. » → [Article L.421-1 du Code général de la fonction publique](#)

Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales. → [Article 1-1 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

2-2. LE CONTENU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est composée de plusieurs catégories de formation :

- Les actions de formation recensées à l'article L.422-21 du Code général de la fonction publique - CGFP
- Les actions spécifiques prévues par des articles du Code général de la fonction publique - CGFP

2-2-1. LES ACTIONS DE FORMATION DE L'ARTICLE L.422-21 DU C.G.F.P.

« La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics [...] comprend les formations mentionnées à l'article L. 422-21 du même code. »

→ [Article 1 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

« La formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale comprend :
1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, constituée par :

a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;

b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;

- 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;
- 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation. »

→ [Article L.422-21 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent territorial bénéficie des actions de formation mentionnées aux 1° à 5° de l'article L. 422-21, sans préjudice de l'application des dispositions prévues à la sous-section 5 de la section 1 du présent chapitre relative au compte personnel de formation, dans les conditions prévues par le présent chapitre et sous réserve des nécessités du service. → [Article L.422-22 du Code général de la fonction publique](#)

2-2-1-1. La formation d'intégration et de professionnalisation

Les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article L. 422-21 à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 pour une durée inférieure à un an.

Il est notamment question des contrats de remplacement d'agent indisponible (article L. 332-13) et des contrats pour vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14).

→ [Article L.422-28 du Code général de la fonction publique](#)

La formation d'intégration et de professionnalisation est régie par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

Elle vise à faciliter l'intégration des agents territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

→ [Article 6 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)

La formation d'intégration se déroule durant la première année suivant le recrutement de l'agent. Il s'agit d'une formation obligatoire accomplie sur le temps de travail. Son déroulement et sa durée sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois dont relève l'agent. → [Article 7 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)

Dès le recrutement sous contrat de l'agent, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation. → [Article 9 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)

La formation d'intégration réserve une possibilité de dispense. La dispense peut être totale ou partielle. L'agent doit préalablement justifier sa demande par l'acquisition d'un diplôme ou d'une expérience professionnelle permettant d'acquérir les compétences requises pour l'emploi occupé. En ce qui concerne l'expérience professionnelle, celle-ci pour être prise en compte doit être d'un minimum de 3 ans.

La demande de dispense est à l'initiative de l'agent déposée auprès de l'employeur. Ce dernier est alors chargé de la soumettre au CNFPT qui fournira alors une attestation faisant mention du nombre de jours dont l'agent est dispensé. → Articles [17](#) et [18](#) du décret n°2008-512 du 29 mai 2008

A l'issue de la formation d'intégration, le CNFPT procède à la remise – à l'employeur et l'agent – d'une attestation.

2-2-1-2. La formation de professionnalisation

Elle est dispensée aux agents publics pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

- 1° La formation de professionnalisation au premier emploi ;
- 2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- 3° La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Ces obligations de formation (sauf la n°3) ne s'appliquent pas aux agents recrutés en référence au cadre d'emplois des médecins territoriaux.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

→ [Article 11 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)

Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent les durées minimale et maximale de ces formations, ainsi que la périodicité de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Il n'existe donc pas un article du CGFP ou du décret du 29 mai 2008 qui détermine ces durées de manière uniforme pour l'ensemble des cadres d'emplois.

Il ressort donc des décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale les durées figurant dans le schéma page suivante

L'autorité territoriale détermine la durée et la nature des actions de formation de professionnalisation suivies par chaque agent en fonction de l'évaluation des besoins de ce dernier et après concertation avec celui-ci. A défaut d'accord, l'agent suit une formation de la durée minimum fixée par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale, en concertation avec le Centre national de la fonction publique territoriale.

→ [Article 12 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008](#)



📌 L'article 3-3 est devenu l'article L.332-8 du C.G.F.P.

© Source CNFPT

A l'issue de la formation de professionnalisation, le CNFPT procède à la remise – à l'employeur et l'agent – d'une attestation. Cette attestation sera alors jointe au dossier individuel de l'agent.

Comme pour la formation d'intégration, la formation de professionnalisation admet la possibilité de dispense. La dispense peut être totale ou partielle. En effet, si l'agent justifie par une expérience professionnelle ou un bilan de compétences qu'il possède déjà les compétences nécessaires, il peut bénéficier de cette dispense.

La demande de dispense est à l'initiative de l'agent déposée auprès de l'employeur. Ce dernier est alors chargé de la soumettre au CNFPT qui fournira alors une attestation faisant mention du nombre de jours dont l'agent est dispensé.

2-2-1-3. La formation de perfectionnement et la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Les agents contractuels peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires territoriaux, des actions de formation de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique → [Article 41 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

La formation de perfectionnement est dispensée dans le but de développer les compétences des agents territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Les agents peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

→ [Article 5 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

La formation de préparation aux concours et examens professionnels a pour objet de permettre aux agents contractuels de se préparer aux examens professionnels et concours de l'ensemble de la fonction publique (territoriale, de l'Etat, hospitalière), ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de l'Union européenne → [Article 6 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

L'agent qui a déjà bénéficié d'une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois. Les délais mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article ne peuvent être opposés au fonctionnaire si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

→ [Article 7 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

2-2-1-4. La formation personnelle

« Les agents contractuels occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peuvent bénéficier dans les conditions prévues au présent chapitre :

1° D'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder trois années ;

2° D'un congé pour bilan de compétences ;

3° D'un congé pour validation des acquis de l'expérience. »

→ [Article 42 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

» Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle ne peut être accordé qu'aux agents contractuels qui justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation → [Article 43 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Le congé est :

- De 3 ans
- De 5 ans pour l'agent contractuel, qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

→ [Article L.422-3 du Code général de la fonction publique](#)

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de congé de formation est présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'agent son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de formation professionnelle à un agent contractuel](#)

L'agent remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation. En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé de l'agent, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

→ [Article 45 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Les agents bénéficiaires du congé de formation professionnelle perçoivent la rémunération prévue pour les fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle. Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé.

Par dérogation lorsque l'agent contractuel, appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant une durée limitée à vingt-quatre mois. Cette indemnité est égale :

- A 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;
- A 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

Dans les 2 cas :

- Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris soit $(0,85 \times (3199,80 + [3199,80 \times 0,03]) = 2801,42 \text{ € au } 1^{\text{er}} \text{ juillet } 2023$
- Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.

→ Articles [12](#), [43](#) et [45-1](#) du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de la collectivité ou de l'établissement pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité territoriale.

L'agent qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

→ [Article 45 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

➤ ***Le congé pour bilan de compétences***

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un bilan de compétences et d'un congé pour bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

Le bilan de compétences a pour intérêt d'accompagner l'agent dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle. Ce bilan a pour objet d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les bilans de compétences sont réalisés selon les modalités prévues aux articles [R. 900-1 à R. 900-7](#) du code du travail.

Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les agents contractuels peuvent demander à bénéficier d'un congé. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables. Cette durée maximale est portée à soixante-douze heures de temps de service pour l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle → [Article L.422-3 du Code général de la fonction publique](#)

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour bilan de compétences à un agent contractuel](#)

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire.

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Au terme du congé pour bilan de compétences, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière du bilan, l'agent est en outre tenu de lui en rembourser le montant

Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord de l'agent concerné

L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. Ce délai est fixé à trois ans pour le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

→ [Article 46 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

► **Le congé pour validation des acquis de l'expérience**

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience et des congés correspondants dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

L'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories.

→ [Article L.422-3 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 47 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Les actions de VAE ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les agents peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

Le congé accordé par validation ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables. Cette durée est portée annuellement à soixante-douze heures de temps de service pour le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant à l'agent de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

→ [*cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé pour validation des acquis de l'expérience à un agent contractuel*](#)

Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, l'agent et les organismes intervenants. La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation.

Au terme du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.

L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, l'agent est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

L'agent qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

→ [*Article 47 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007*](#)

► **Le congé de transition professionnelle**

Il s'agit d'un nouveau congé entré en vigueur en 2022. Il a pour but d'engager une action ou un parcours de formation, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.

Le congé de transition professionnelle est soumis aux mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires

→ [*Article 48 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007*](#)

▪ **Les bénéficiaires**

Il concerne les agents contractuels :

- Qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au baccalauréat,
- En situation de handicap selon l'article L.131-8 du Code général de la fonction publique
- Pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

L'agent doit constater avec la collectivité ou l'établissement qui l'emploie la nécessité d'exercer un nouveau métier. → [*Article L.422-3 du Code général de la fonction publique*](#)

▪ **La durée**

Le congé de transition professionnelle est d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

→ [*Article L.422-3 du Code général de la fonction publique*](#)

La formation suivie est

1° D'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par :

- Une certification professionnelle,
- Par une attestation de validation de blocs de compétences
- Par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

2° D'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises. → [Article 34 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)
Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière. → [Article 35 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

▪ **La procédure**

La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé.

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution d'un congé de transition professionnelle à un agent contractuel](#)

La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande est motivée.

Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

→ [Article 36 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

▪ **La situation de l'agent**

L'agent est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. → [Article 37 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

L'agent conserve :

- Son traitement brut
- Son indemnité de résidence
- Son supplément familial de traitement.
- Ses primes et indemnités

→ [Article 38 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action. → [Article 39 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

La collectivité ou l'établissement d'emploi

- Prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond.
- Peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

→ [Article 40 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

2-2-2. LES FORMATIONS SPECIFIQUES

Elles sont au nombre de 9

1 - L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables.

→ [Article L.421-6 du Code général de la fonction publique](#)

2 - L'agent peut suivre la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par les articles [L. 641-1](#) et [L. 641-2](#) du code général de la fonction publique → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

3 - L'agent peut bénéficier des congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le [décret n° 85-552 du 22 mai 1985](#). → [Article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4 - L'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement. → [Article L.421-8 du Code général de la fonction publique](#)

5 - L'agent public qui le souhaite bénéficie d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets. → [Article L.421-5 du Code général de la fonction publique](#)

6 - L'agent public peut bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance en vue de lui permettre :

1° Soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois ;

2° Soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

→ [Article L.422-2 du Code général de la fonction publique](#)

7 - Les agents titulaires ne bénéficiant pas d'une formation initiale délivrée au sein d'une école de service public ou les agents contractuels entrant dans la fonction publique bénéficieront a minima, dans les douze mois qui suivent leur prise de fonction, d'une formation de sensibilisation aux gestes qui sauvent. Pour les personnes qui ont déjà suivi des formations en ce domaine, cette action peut prendre la forme d'une remise à niveau.

→ [Circulaire NOR : CPAF1825636C du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours](#)

8 - l'obligation de former tous les agents publics à la laïcité. Cette formation s'effectuera notamment au moyen du module commun ["Les fondamentaux de la laïcité" de la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor](#). → [Article L.121-2 du Code général de la fonction publique](#)

9 - Les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants sur le fondement de l'article L.332-8 7° du Code général de la fonction publique, bénéficient, dans un délai d'1 an à compter de leur prise de fonctions, d'une formation adaptée aux besoins de la collectivité qui les emploie.

→ [Article L.422-34-1 du Code général de la fonction publique](#)

2-3. LES CONDITIONS D'UTILISATION

L'agent territorial bénéficie des actions de formation mentionnées aux 1° à 5° de l'article L. 422-21.

Ce droit s'exerce :

- En complément de l'utilisation du compte personnel de formation,
- Sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent contractuel demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission consultative paritaire

→ [Article L.422-22 du Code général de la fonction publique](#)

Les actions de formation professionnelle tout au long de la vie sont mises en œuvre, [...] « *sans préjudice des dispositions relatives au compte personnel de formation dans les conditions fixées par les articles L.422-8 à L. 422-19 du même code ainsi que le décret n°2017-928 du 6 mai 2017.* »

→ [Article 1 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Ce droit à la formation professionnelle « s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV. » Il s'agit des articles L.421-1 à L.421-8 qui posent les principes généraux régissant le droit à la formation des agents publics.

Les actions de formation professionnelle sont suivies :

- Soit à l'initiative de l'employeur,
- Soit à la demande de l'agent sur autorisation de l'employeur

Il participe à ces actions soit comme stagiaire, soit comme formateur.

→ [Article L.421-4 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique (*formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle*) dans les conditions suivantes:

1° Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

2° Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;

3° Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent concerné.

Le bénéficiaire des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre. → [Article 1-2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

L'agent contractuel territorial continue à percevoir sa rémunération lorsqu'il suit des actions de formation professionnelle pendant son temps de service

→ [Article L.422-24 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 3 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique (*formation de perfectionnement, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle*) organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

L'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation prévue aux 3° et 4° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique (*formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle*).

→ [Article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service la retraite. → [Article 4 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)

L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent territorial demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission consultative paritaire dans le cas d'un agent contractuel.

→ [Article L.422-22 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent territorial ayant déjà bénéficié d'une action de formation mentionnée au 2° ou au 6° de l'article L. 422-21 (*formation de perfectionnement, formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle*) ne peut présenter une demande ayant le même objet que dans des conditions déterminées, relatives notamment au délai à l'issue duquel la nouvelle demande peut être présentée.

→ [Article L.422-30 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent territorial occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation qui retrace ses formations et bilans de compétences, dans des conditions fixées par décret.

→ [Article L.422-26 du Code général de la fonction publique](#)

3. Le conseil en évolution professionnelle

L'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

→ [Article L.421-3 du Code général de la fonction publique](#)

« En vue de favoriser son évolution professionnelle, le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle :

1° Dispose d'un accès prioritaire [...] à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3 [...] »

→ [Article L.422-3 du Code général de la fonction publique](#)

L'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 421-3 est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion de la fonction publique territoriale concerné.

→ [Article L.422-23 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

Le Centre de gestion du Loiret propose une prestation d'accompagnement en évolution professionnelle

→ [Délibération n°2022-05 du 20 janvier 2022](#)



Le CDG vous accompagne !

Contact : Marie de SAINT ALBIN, Conseillère en évolution professionnelle,

Tél : 02.38.75.66.34 ; courriel : mobilite@cdg45.fr

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

1. Les bénéficiaires

L'entretien professionnel concerne :

- Les agents recrutés sur emploi permanent en CDI
- Les agents recrutés sur emploi permanent en CDD d'une durée supérieure à une année
- Les agents recrutés en contrat de projet,

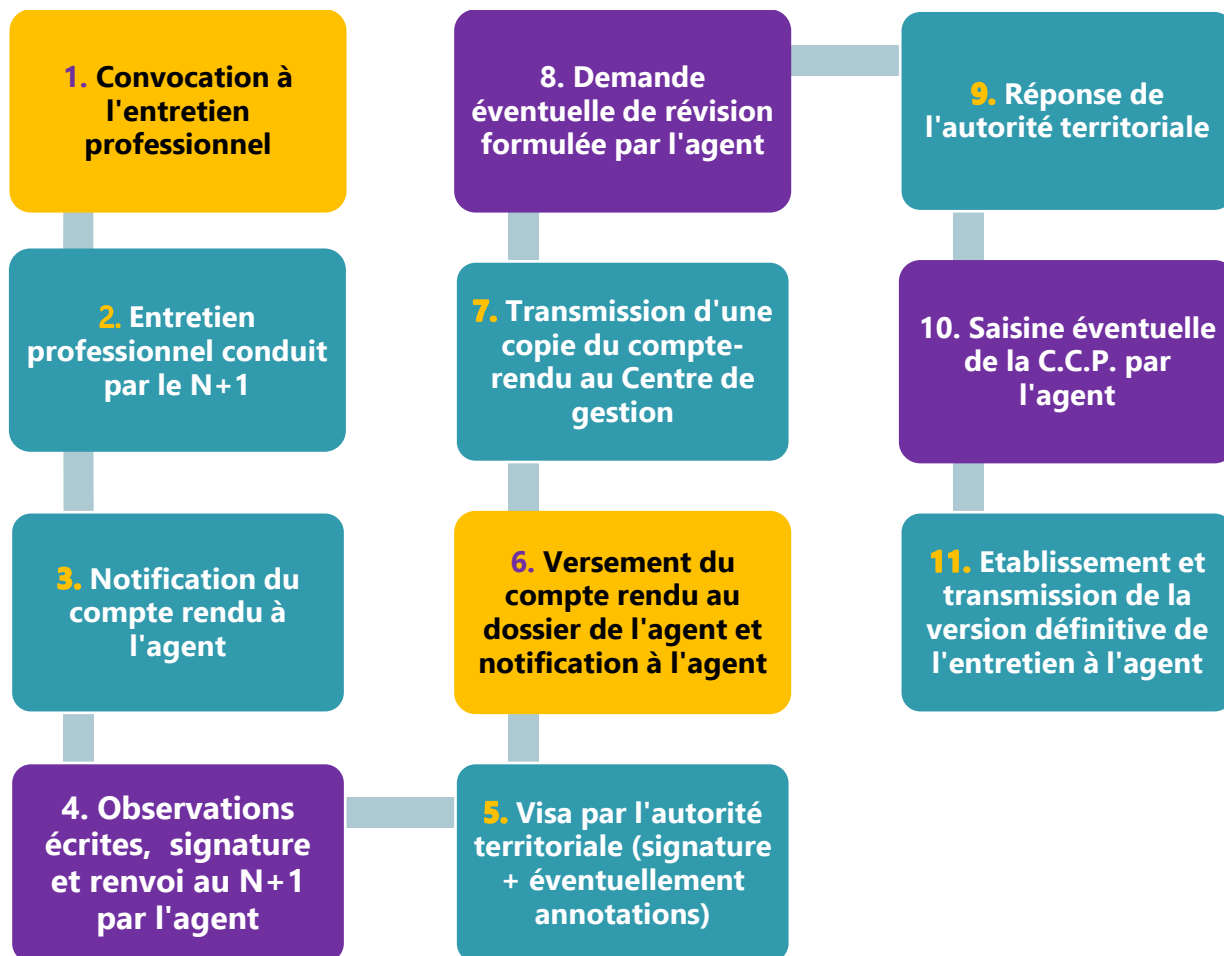
2. La procédure

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

→ [Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1. La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué,
2. L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu,
3. L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. **En aucune façon, sauf absence définitive ou prolongée (ex : congé longue maladie) du N+1, l'entretien ne peut être conduit par le N+2 ou le N+3**
4. L'entretien porte sur les thèmes mentionnés [au point 3](#) ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien,
5. Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle de ce dernier,
6. Le compte rendu est notifié à l'agent dans un délai maximum de quinze jours,
7. Le cas échéant, l'agent complète le compte rendu par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct,
8. Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale. Depuis le 1^{er} janvier 2021, lorsque le compte rendu sera visé par l'autorité territoriale, celle-ci pourra formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations,
9. Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent,
10. Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des CCP.
11. L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.
12. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
13. L'agent peut saisir la CCP dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision. Selon les termes de [l'article 20 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#), la Commission Consultative Paritaire peut être saisies, par l'agent contractuel pour connaître « *des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux* ».
14. La CCP peut proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel,
15. L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

 Schéma :



3. Le contenu de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel porte principalement sur les points suivants :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir de l'agent ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité social territorial, portent notamment sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° Les qualités relationnelles ;
- 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

→ [Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4. Les conséquences de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel sert de fondement aux négociations salariales qui sont engagées entre l'agent et l'autorité territoriale à échéance régulière.

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

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 prévus à l'article 1-3 du présent décret. »

→ [Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

LA DISCIPLINE

« 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. »

→ [Article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1. Les sanctions applicables aux contractuels

1-1. LA SUSPENSION



La suspension n'est pas une sanction. Sa mise en œuvre n'implique pas nécessairement, pour l'autorité territoriale, de sanctionner ultérieurement l'agent suspendu.

La suspension est une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Il ne faut donc pas la confondre avec l'exclusion temporaire de fonctions qui elle est une sanction disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter momentanément du service un fonctionnaire qui a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

La suspension ne préjuge pas de la sanction qui pourra, le cas échéant, être prononcée à l'encontre de l'agent.

Jusqu'en 2022, les agents contractuels étaient expressément exclus du régime de la suspension prévue à l'ancien article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en vertu de l'article 32, II de cette même loi. Pour autant, le Conseil d'Etat avait posé le principe selon lequel l'autorité territoriale était en droit de décider, lorsque l'intérêt du service l'exige, de suspendre un agent contractuel de ses fonctions → [CE, Ass., 29 avril 1994, n°105401](#)

Or, l'article 21 du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale supprime le régime jurisprudentiel ci-dessus et insère un nouvel article dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale qui établit dorénavant un régime similaire à celui des fonctionnaires.

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

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

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

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent » → [Article 36 A du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

S'agissant du régime indemnitaire, celui-ci est maintenu puisque le terme « rémunération » englobe les primes et indemnités (article L.712-1 du Code général de la fonction publique).

1-2. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions applicables aux agents contractuels de droit public ont évolué. Elles se sont rapprochées des sanctions applicables aux fonctionnaires avec les dernières modifications introduites par l'article 23 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022. Cela garantit une homogénéité de traitement entre tous les agents publics tout en tenant de leur différence de situation statutaire.

Les sanctions sont les suivantes :

Sanctions	Agents contractuels concernés	Saisine du Conseil disciplinaire	Inscription au dossier de l'agent	Suspension de rémunération
Avertissement	CDI / CDD	NON	NON	NON
Blâme	CDI / CDD	NON	Suppression automatique au bout de 3 ans ^{*1}	NON
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	CDI / CDD	OUI	Suppression automatique au bout de 3 ans ^{*1}	OUI ^{*3}
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois	CDD	OUI	Après 10 ans de services effectifs l'agent peut demander la suppression de toute mention ^{*2}	OUI ^{*3}
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 1 an	CDI	OUI	Après 10 ans de services effectifs l'agent peut demander la suppression de toute mention ^{*2}	OUI ^{*3}
Licenciement	CDI / CDD	OUI	Néant	OUI ^{*3}

^{*1} sous réserve qu'aucune sanction ne soit intervenue pendant cette période.

^{*2} le refus ne peut être opposé à la demande de l'agent qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

^{*3} la privation de rémunération peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

→ [Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Il est précisé que

- L'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent.
- Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.
- L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.
- L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

→ [Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

2. La procédure disciplinaire

« 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. »

→ [Article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2-1. LE DELAI D'ENGAGEMENT DES POURSUITES

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

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

→ [Article 36 du décret du 15 février 1988](#)

2-2. LE RESPECT DES DROITS DE LA DEFENSE

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. »

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2-3. LA PRISE DE LA SANCTION

« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

« Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article [L. 272-1](#) du code général de la fonction publique.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. »

→ [Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

2-4. LA CONTESTATION

2-4-1. LE RECOURS GRACIEUX

L'agent qui souhaite contester l'issue de la procédure disciplinaire peut adresser un recours gracieux dans un délai de 2 mois suivant la notification de l'arrêté, auprès de l'autorité territoriale qui l'a signé.

Le recours a un effet suspensif sur le délai de recours contentieux.

→ [Article L.411-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

L'autorité territoriale saisie d'un tel recours, peut décider de maintenir, de réduire ou de retirer la sanction. Le silence gardé pendant deux mois de l'autorité territoriale vaut rejet du recours. L'agent pourra alors contester la sanction devant le juge administratif.

2-4-2. LE RECOURS CONTENTIEUX

Le juge effectuera un contrôle normal et appréciera l'opportunité de la sanction disciplinaire.

L'agent dispose d'un délai de deux mois pour contester devant le juge la sanction dont il fait l'objet.

→ [Article R.421-1 du Code de justice administrative](#)

Ce délai est porté à 1 an si l'autorité territoriale investie du pouvoir disciplinaire, n'a pas notifié à l'agent les voies et délais de recours.



A NOTER : Les recours peuvent être exercés indépendamment l'un de l'autre ou se cumuler.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La discipline](#) »

LA FIN DU CONTRAT

Le contrat peut prendre fin à différent instant de sa vie. Si sa fin survient naturellement à l'expiration de celui-ci, il peut arriver que le contrat prenne fin avant son terme – hors période d'essai – en raison soit de l'expression de la volonté de l'agent sous contrat, ou de celle de l'autorité territoriale.

1. La démission

1-1. LA DEMANDE DE DEMISSION

Elle doit répondre aux exigences suivantes :

- La demande est écrite (lettre recommandée avec accusé de réception, courrier déposé en mains propres, courriel avec accusé de réception, SMS intégralement rédigé)
- La demande doit être claire et sans équivoque. A sa lecture, l'autorité territoriale doit comprendre la volonté de démission de l'agent. → [CAA de Lyon, 6 novembre 1998, n°96LY02362](#)
- La demande est présentée sans impératif de délai pour un fonctionnaire mais selon un délai de préavis qui oscille entre 8 jours à 2 mois pour un contractuel.

Un modèle de lettre de démission est proposé par le site ["www.service-public.fr"](http://www.service-public.fr)

→ [Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-2. LES MODALITES D'ACCEPTATION DE LA DEMISSION



A NOTER : La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur public ! L'autorité territoriale ne fait que prendre acte de la démission.

Aucun texte n'encadre les modalités de réception de la démission par l'autorité territoriale. Il ressort de ces éléments que, l'agent contractuel peut retirer sa décision de démission tant que l'autorité territorialement compétente n'a pas pris acte de la démission.

En l'absence de règles établies par le Code général de la fonction publique et le décret n°88-145 du 15 février 1988, le juge estime que :

- Si des dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche, que le retrait d'une telle demande, avant que l'administration en prenne acte, soit également écrit et n'excluent pas que l'agent puisse alors recourir à un simple appel téléphonique
→ [CE, 30 avril 2004, n°232264](#)
- La collectivité ou l'établissement qui décide de prendre acte d'une démission exprimée uniquement à l'oral, commet une faute de nature à engager sa responsabilité → [CAA de Versailles, 3 avril 2014, n°12VE01242](#)
- L'autorité territoriale doit manifester par écrit qu'elle prend acte de la demande de démission
- L'agent ne peut justifier le retrait de sa demande de démission, simplement en étant présent sur son poste de travail et/ou en informant oralement la personne ou le service en charge des ressources humaines, ou même l'autorité territoriale de sa volonté de ne plus démissionner
→ [CAA de Paris, 1^{er} juin 2010, n°09PA00474](#)

La démission devient irrévocable dès sa notification à l'agent par la collectivité territoriale ou l'établissement.

1-3. LES EFFETS DE LA DEMISSION

1-3-1. LE PREAVIS

L'agent démissionnaire doit veiller à respecter préavis, dont le délai va varier en fonction de la durée de services accomplis auprès de l'autorité qui l'a recruté :

Durée de services	Préavis
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
2 ans ou plus	2 mois

La durée de service s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus entre l'agent et la collectivité ou établissement public, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La détermination de la date d'effet de la démission est fixée en fonction de la durée du préavis.

La fin des fonctions et de la rémunération intervient à la fin du délai de préavis. Par exemple, si un préavis se termine le 31 janvier 2023, cette date est le dernier jour de contrat (et donc dernier jour rémunéré) de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont fixés à l'article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Sont donc concernés les congés suivants :

- Congé annuel,
- Congé de maladie ordinaire,
- Congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Congé de grave maladie,
- Congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption,
- Congé de formation professionnelle,
- Congé pour formation syndicale (congé de 12 jours/an),
- Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 2 jours ouvrables
- Congé pour favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de proche aidant,
- Congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle dans une instance consultative placée auprès d'une administration publique,
- Congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours
- Congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel,
- Congé pour événements familiaux,

Les autres congés ne sont pas comptabilisés mais ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

1-3-2. L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES ANNUELS

L'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

« Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. »

→ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-3-3. L'ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI – ARE

La démission n'ouvre pas de droit aux indemnités chômage, sauf en cas de démission dite « légitime ».

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le chômage](#) »

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La démission](#) ».

2. La démission d'office

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel, physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies par l'article 33. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire. → [Article 13 II du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

3. L'abandon de poste

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat et à la circulaire du Premier ministre du 11 février 1960, l'abandon de poste d'un agent peut être défini comme :

- Une absence volontaire (l'absence est à l'initiative de l'agent)
- Une absence prolongée (plus de 48h)
- Une absence continue (une présence entrecoupée d'absences relève du service non fait et/ou de la procédure disciplinaire)
- Une absence irrégulière (pas d'autorisation préalable octroyée par l'employeur)
- Une absence injustifiée (l'agent n'est pas en mesure de produire une justification ultérieure [ex : arrêt maladie ou empêchement d'ordre matériel]) contraire à l'obligation de servir
- Une rupture du lien spécifique qui l'unit à l'administration

Ces éléments de définition doivent se cumuler et, de par leur gravité, placent l'agent en dehors du champ du statut et des droits et garanties fondamentales auxquels l'agent peut ordinairement prétendre.

La radiation des effectifs d'un contractuel en raison d'un abandon de poste constitue une exception à la procédure disciplinaire et aux droits de la défense !

L'autorité territoriale (Maire/Président) peut recourir à cette procédure sans être obligé de saisir le Conseil de discipline pour avis préalable ou de tenir un entretien préalable.

La procédure s'accomplit en 4 étapes :

- Le constat de l'abandon de poste
- La lettre de mise en demeure. Elle est obligatoire ! La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. Par ce courrier, l'administration ordonne à l'agent de reprendre son service dans un délai approprié qu'elle lui fixe et l'informe qu'il risque une radiation des cadres ou des effectifs sans procédure disciplinaire préalable.
- La réponse de l'agent. Si l'agent ne se présente pas à son poste de travail dans le délai fixé et ne fournit pas de justificatif de son absence, l'autorité territoriale peut considérer qu'il a rompu le lien avec la collectivité ou l'établissement.
- La prise d'un arrêté de radiation des cadres (fonctionnaire) ou des effectifs (contractuel) pour abandon de poste. Il doit être notifié à l'agent.

Le contractuel est radié des effectifs de la collectivité ou de l'établissement. Néanmoins, il peut conclure un contrat de travail avec une autre collectivité territoriale ou un autre établissement.

L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail. Dans ces conditions :

- Les congés annuels non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.
- L'agent n'a pas droit à une indemnité de licenciement
- L'agent ne bénéficie pas des allocations chômage.



A NOTER : Le juge administratif a rappelé que la procédure d'abandon de poste ne s'applique pas lorsque l'agent refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans

les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

→ [CE, 3 novembre 2023, n°461537](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'abandon de poste](#) ».

4. La rupture conventionnelle

4-1. LE CADRE JURIDIQUE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

[L'article 72 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019](#) de transformation de la fonction publique a posé une innovation majeure en instaurant le principe de la rupture conventionnelle pour les agents publics.

Ce principe est mis en œuvre par deux décrets d'application et un arrêté :

- Le [décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#) qui décrit la procédure de rupture conventionnelle et sa déclinaison au sein des 3 fonctions publiques,
- Le [décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#) qui fixe les règles relatives à la détermination de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- [L'arrêté n° NOR : CPAF2002931A du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

Ces dispositions sont applicables à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1^{er} janvier 2020.

Seuls les fonctionnaires titulaires et les agents sous [contrat de droit public à durée indéterminée](#) sont susceptibles de bénéficier d'une rupture conventionnelle.

4-2. LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Elle se déroule en plusieurs étapes :

4-2-1. LA DEMANDE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.

Elle peut émaner de l'autorité territoriale ou de l'agent. Elle prend la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception. S'agissant de l'agent, il peut l'adresser soit à l'autorité territoriale (Maire/Président) soit au service des ressources humaines. En aucune façon, l'agent ou l'employeur ne peut imposer la rupture conventionnelle de manière unilatérale !

→ [Article 2 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 quater du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4-2-2. L'ENTRETIEN PREALABLE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il est obligatoire. Il se tient a minima à 10 jours francs (pas moins !) ou au plus tard 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

L'agent peut être assisté par un représentant d'une organisation syndicale.

L'entretien porte sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive de fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques

→ [Article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 4 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ Articles [49 quater](#) et [49 quinquies](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

4-2-3. LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsque les deux parties sont parvenus à un accord, elles signent une convention de rupture conventionnelle.

Un modèle de convention est fixé par l'annexe de [l'arrêté du 6 février 2020](#).

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

La signature a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Un exemplaire est ensuite adressé à chacune des parties.

Une copie de la convention doit être versée au dossier individuel de l'agent.

→ [Article 5 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 septies du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



A NOTER : la convention de rupture conventionnelle est signée par l'autorité territoriale. Aucune délibération n'est requise pour valider le contenu de la convention et autoriser l'autorité territoriale à signer celle-ci !

4-2-4. LA DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les modalités de calcul sont encadrées par le [décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#).

Les collectivités et établissements qui adhèrent à la [prestation « chômage »](#) du CDG 45 peuvent solliciter la mission chômage pour demander la réalisation du calcul exact de l'indemnité de rupture conventionnelle.

4-2-5. LE DELAI DE RETRACTATION

L'autorité territoriale comme l'agent disposent de la possibilité de revenir sur leur décision. Pour ce faire, elles disposent d'un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

La rétractation s'exerce sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

→ [Article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

4-2-6. LES EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

En l'absence de rétractation de l'une des parties :

- Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle,
- Le contrat de l'agent en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

→ [Article 7 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Si l'agent est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle :

- Par son ancienne collectivité ou son ancien établissement public,
- Par un établissement public relevant de son ancienne collectivité,
- Par un établissement public auquel son ancienne collectivité appartient,
- Par une collectivité membre de son ancien établissement public,

Il doit rembourser à cette collectivité ou établissement l'indemnité de rupture précédemment perçue. Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le nouveau recrutement.

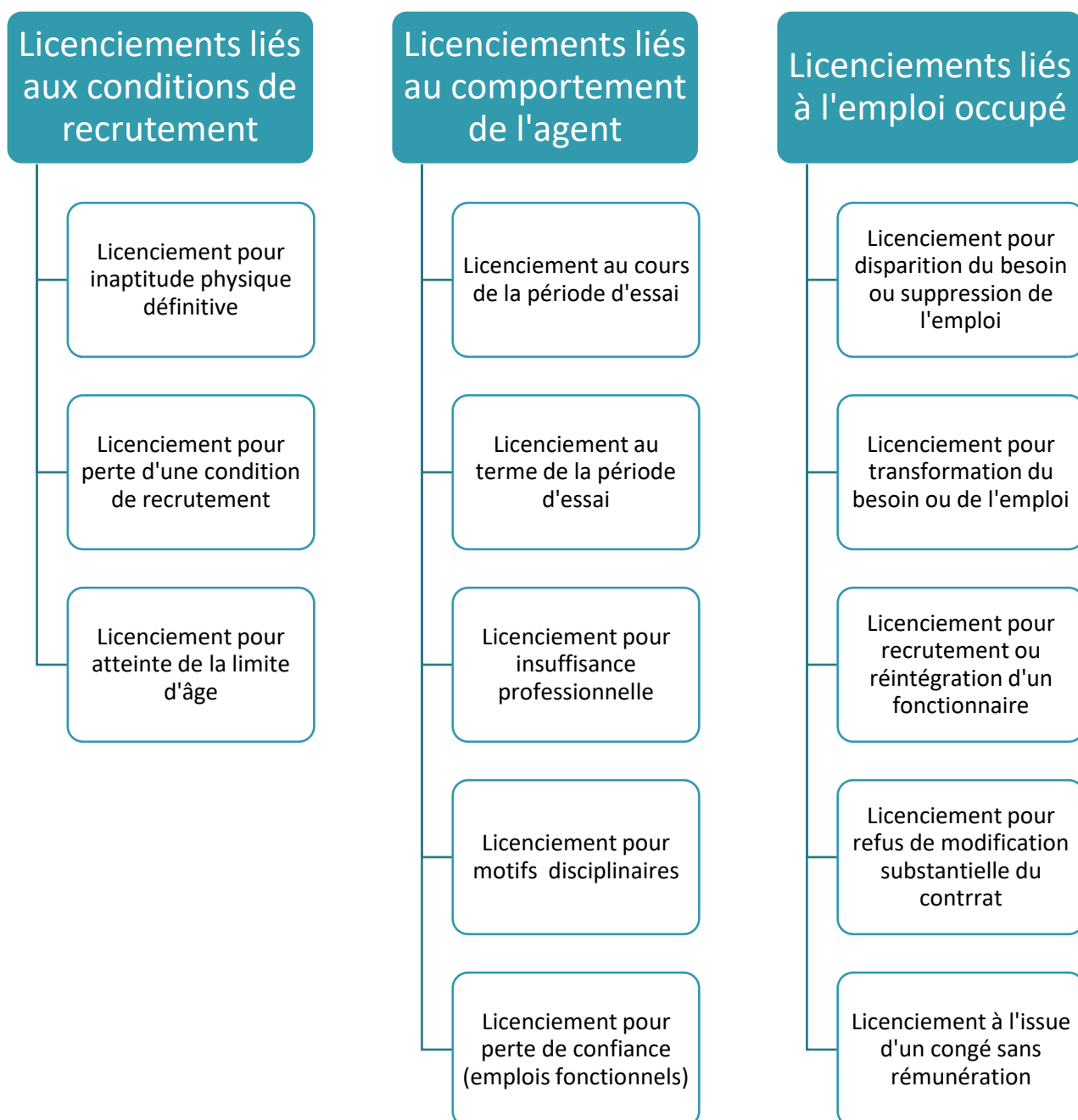
→ [Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

→ [Article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

5. Le licenciement

Le licenciement correspond à la situation où l'employeur met fin à l'engagement contractuel d'un agent employé pour une durée indéterminée, ou lorsqu'il est mis fin avant son terme à l'engagement d'un agent recruté pour une durée déterminée. Par conséquent, lorsque l'employeur décide de ne pas renouveler l'engagement contractuel d'un agent, il n'est question d'un licenciement. En revanche, le juge administratif a estimé que les circonstances de fait d'un non renouvellement de contrat peuvent valoir licenciement → [CAA de Bordeaux, 25 juillet 2019, n° 18BX03769](#).

Il existe de nombreux motifs de licenciement. S'agissant des motifs de licenciement propres aux agents contractuels, il vous est proposé le schéma récapitulatif suivant :



A NOTER : Pour les développements suivants, les étapes des procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle et de licenciement pour inaptitude physique font l'objet d'une présentation spécifique et détaillée. Pour les autres motifs de licenciement, les étapes de procédure font l'objet d'une présentation unique.

5-1. LE LICENCIEMENT AU COURS OU AU TERME DE LA PERIODE D'ESSAI

Au cours de la période d'essai, l'autorité territoriale qui souhaite se séparer de son agent, se voit imposer une procédure allégée.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le point « [2. La rupture de la période d'essai](#) ».

5-2. LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

5-2-1. LES CONDITIONS DU LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

5-2-1-1. Les conditions exigées

« L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. »

→ [Article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité d'un agent à exercer les missions qui lui sont dévolues et qui figurent dans la délibération créant l'emploi et/ou le contrat qu'il a signé et/ou les missions mentionnées dans le décret portant statut particulier du grade auquel son contrat est référencé par rapport aux compétences, savoirs êtres, et savoirs faire techniques et relationnelles que l'autorité territoriale est en droit d'attendre de l'agent

► L'insuffisance professionnelle suppose la réunion de 5 conditions :

L'agent doit disposer d'un contrat et d'une fiche de poste qui, mises ensemble, énoncent clairement les missions, les activités, les savoirs faire et savoirs êtres attendus de l'agent. Toutefois, il est rappelé que le contrat ne donne que les missions générales et qu'une fiche de poste n'a pas vocation à être exhaustive.

1

« Considérant que si la lettre de licenciement adressée à Mlle X fait état de son incapacité à assurer le développement de l'office de tourisme, il ressort du contrat de travail de cette dernière que cette mission de développement ne figurait pas dans les fonctions de directrice qui lui avaient été confiées, lesquelles étaient avant tout administratives ; » → [CAA de Nantes, 3 février 2012, n°10NT02423](#)

2

L'agent doit accomplir des missions correspondant à la catégorie, au cadre d'emplois et/ou au grade pris en référence pour sa rémunération et mentionnés dans la délibération créant l'emploi occupé.

→ [CE, 6 juin 1980, n°18435](#)

« [...] dès lors que l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade »

→ [CAA de Versailles, 26 janvier 2016, n°14VE00916](#)

« Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour licencier Mme A... pour insuffisance professionnelle, le président de la communauté de communes Val de Charente s'est fondé, en s'appuyant notamment sur un rapport d'analyse des risques psychosociaux effectué par un cabinet extérieur et sur les plaintes déposées par de nombreux agents placés sous l'autorité de Mme A..., sur l'incapacité de cette dernière à développer des relations de travail adéquates avec ses collègues, cette "insuffisance managériale" étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service.

En estimant que, même si les difficultés relationnelles avec certains agents étaient établies, elles ne pouvaient suffire à caractériser l'inaptitude de l'intéressée à exercer l'ensemble des fonctions correspondant au grade qu'elle détient dans le cadre d'emplois, relevant de la catégorie B, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, lesquelles ne sont, pour l'essentiel, pas des fonctions d'encadrement » → [CE, 20 juillet 2021, n°441096](#)

3

L'autorité territoriale doit illustrer l'insuffisance professionnelle de l'agent par des faits précis et établis et les apprécier au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

« Qu'enfin, s'il est reproché à Mlle X un manque de management déstabilisant pour l'EPIC, cette affirmation n'est assortie d'aucun justificatif ; qu'ainsi, l'insuffisance professionnelle alléguée par l'office de tourisme de Deauville à l'encontre de la requérante n'est pas établie ; » → [CAA de Nantes, 3 février 2012, n°10NT02423](#)

« Considérant que si la commune de Joigny reproche à M. X... un "travail peu rapide" et une "absence de rendement et d'initiatives", ces griefs ne sont pas corroborés par les pièces du dossier ; qu'ainsi la décision du maire de Joigny, en date du 10 janvier 1986, prononçant le licenciement de M. X... pour insuffisance professionnelle est fondée sur des faits dont la matérialité n'est pas établie ; » → [CE, 6 mars 1992, n°92479](#)

4 L'autorité territoriale doit s'appuyer sur :

- Une accumulation de faits relevés au quotidien : incompétence à exécuter une mission, négligences, absences, retards, absence manifeste d'implication, manque de rigueur dans l'exécution des tâches confiées, inadaptation aux fonctions, difficultés relationnelles avec sa hiérarchie et/ou ses collègues et collaborateurs, etc.
- Et/ou un comportement général de l'agent vis-à-vis sa hiérarchie, ses collègues, des usagers, dans l'organisation de son travail, sans nécessairement de faute.

Exemple de défaillances récurrentes et d'un comportement général justifiant un licenciement pour insuffisance professionnelle : *« Considérant que, par l'arrêté attaqué en date du 6 mars 1992, le maire de Clèdes a prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle de Mme Bernadette X..., secrétaire de mairie à temps partiel ; que, pour motiver son arrêté, le maire a notamment relevé que "Mme Bernadette X... fait preuve d'une incapacité avérée à s'organiser, à remplir les tâches administratives qui sont les siennes, y compris les plus simples ; que ceci provoque de multiples erreurs en toutes matières (documents d'état civil, comptabilité, etc. ...)" ; qu'ainsi, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal administratif, le maire de Clèdes n'a pas fondé sa décision sur les seuls griefs relevés au cours de la période du 2 au 12 juillet 1991 mais sur l'appréciation générale qu'il portait sur la manière de servir de l'intéressée ; que l'exactitude matérielle des faits retenus par le maire n'est pas sérieusement contestée par Mme X... ; que ces faits étaient de nature à compromettre la bonne marche de l'administration communale ; que Mme X... a pu, dans ces conditions, être légalement regardée comme ne présentant pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie et être licenciée pour insuffisance professionnelle ; »* → [CE, 16 octobre 1998, n°155080](#)

- L'insuffisance professionnelle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles !

« Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement. » → [CE, 9 juin 2020, n°425620](#)

Exemple de défaillances ponctuelles insusceptibles de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle : *« Que s'il est également reproché à l'intéressée un manque d'initiative inacceptable, principalement du fait que celle-ci n'aurait pas organisé un dîner avec un grand groupe hôtelier, cette erreur de discernement, à la supposer établie, ne justifiait pas une mesure de licenciement »* → [CAA de Nantes, 3 février 2012, n°10NT02423](#)

Si l'agent rencontre des difficultés soudaines à exercer certaines missions inscrites dans son contrat et/ou la délibération créant l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale pourra prendre des mesures d'accompagnement et/ou décider de ne plus lui confier ces missions. Elle dispose de la possibilité de lui confier d'autres missions relevant de son contrat.

5 L'aptitude d'un agent est évaluée au regard du travail à charge confié par l'autorité territoriale. Cette charge de travail ne doit pas être excessive au regard des responsabilités de l'agent.

« D'autre part, le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public contractuel ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de cet agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé. Il s'ensuit notamment que pour évaluer l'aptitude d'un agent, l'administration doit lui confier une charge de travail qui n'est pas excessive au regard de ses responsabilités. Or il résulte de l'instruction que la dégradation de la manière de servir de M. B..., qui ne s'est d'ailleurs manifestée qu'à partir de septembre 2017 par des erreurs dans l'exercice de ses fonctions de responsable de la paie et des retards dans la remise de documents budgétaires se rattachant à ses fonctions de contrôleur de gestion, s'explique par une charge de travail devenue déraisonnable, engendrée par le cumul, devenu pérenne, ainsi que l'admet le centre hospitalier dans ses écritures, de deux fonctions d'encadrement à plein temps au sein d'un établissement de plus de 2 500 agents. Il est d'ailleurs établi que M. B... a, en vain, alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie de cette situation, avant d'être placé en congé pour maladie du 17 juillet au 24 août 2017 en raison d'un état de surmenage. Dans ces conditions, le centre hospitalier du Cotentin doit être regardé comme ayant placé M. B... dans une situation qui ne lui permettait pas d'apprécier

son aptitude professionnelle. C'est, par suite, au prix d'une erreur d'appréciation qu'il a décidé de le licencier pour insuffisance professionnelle. Cette décision fautive, alors même qu'elle est devenue définitive, engage la responsabilité de cet établissement hospitalier envers son ancien salarié. »

→ [CAA de Nantes, 23 avril 2021, n° 19NT04405](#).

➤ **Les exemples de situations d'insuffisance professionnelle**

Au-delà des exemples pris en référence dans l'exposé des conditions du licenciement pour insuffisance professionnelle, d'autres situations peuvent illustrer des cas avérés d'insuffisance professionnelle :

➤ L'agent nuit au bon fonctionnement du service :

« Considérant qu'une décision de licenciement peut être légalement prise dans l'intérêt du service quand le comportement de l'agent est de nature à nuire au bon fonctionnement du service, en raison notamment de difficultés relationnelles existant entre l'intéressé et d'autres agents ou des usagers du service public ; »

→ [CE, 30 janvier 2008, n°296406](#)

➤ La diminution anormale du nombre d'élèves pour un enseignant artistique :

« Considérant que la cour a relevé qu'étaient notamment reprochés à M. Y... les départs anormaux d'élèves de sa classe en cours d'année et les mauvais résultats obtenus aux examens par ses élèves ; qu'en jugeant que ces éléments étaient révélateurs d'une insuffisance professionnelle la cour n'a pas donné aux faits de la cause une qualification juridique erronée ; » → [CE, 29 mars 2000, n°196127](#)

➤ Le comportement professionnel général

« Considérant, en premier lieu, que la décision de licencier Mlle GARNERO est motivée par les circonstances que la qualité du travail fourni par l'intéressée, en dépit de plusieurs changements d'affectation, ne s'est pas améliorée et, que, malgré les conseils reçus, elle a fait preuve d'un comportement professionnel inadapté, de désinvolture et de manque de conscience professionnelle en matière d'horaires de travail et de congés ; »

→ [CAA de Marseille, 21 novembre 2000, n°97MA11685](#)

➤ Le manque de compétences professionnelles, d'initiative conjuguées à des difficultés relationnelles

« Considérant que si les appréciations portées par le chef de cuisine sur les capacités techniques du requérant sont plus mesurées que celles émises par le chef de fabrication, supérieur direct du requérant, les différents avis figurant au dossier s'accordent cependant pour relever, d'une part, des lacunes dans ses connaissances pratiques et, d'autre part, son manque d'initiatives ; que les réelles difficultés rencontrées par M. X... pour s'intégrer dans son équipe de travail, en raison notamment du conflit entretenu avec son supérieur direct, sont relevées tant par le chef de cuisine que par les responsables des services économiques de l'hôpital ; qu'en refusant de prononcer sa titularisation et en décidant par suite son licenciement, le directeur du centre hospitalier de Montélimar n'a pas porté sur l'ensemble des aptitudes professionnelles de M. X..., une appréciation manifestement erronée ; »

→ [CAA de Lyon, 20 novembre 2000, n°98LY00498](#)

➤ L'absence d'amélioration des compétences et le comportement général de l'agent :

« Considérant que les tâches confiées à l'intéressé, âgé d'environ quarante-cinq ans à l'époque, comportaient, outre l'entretien courant des locaux, les relations avec les locataires et les entreprises chargées d'effectuer des travaux ; que si une formation et un encadrement de la part de l'O.P.H.L.M. de Toulon pouvaient s'avérer utiles à cet égard, M. X ne soutient aucunement les avoir sollicités ou en avoir été privé ; qu'il ressort par ailleurs des pièces du dossier, et notamment du rapport de stage, lequel a été prolongé d'une année, que l'intéressé a été jugé faible en manuel, ses qualités d'exécution, de rapidité et de finition très moyennes et que des problèmes généraux de ponctualité et de comportement ont été relevés ; que, dans les circonstances de l'espèce, compte tenu des deux prolongations de stage accordées à l'intéressé, lesquelles ont permis d'évaluer ses compétences sur plusieurs types de tâches, la mesure de licenciement pour inaptitude professionnelle prise par le président de l'O.P.H.L.M. de Toulon n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ; »

→ [CAA de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01575](#)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment de la note interne adressée le 9 mars 1994 par la directrice des affaires scolaires de la commune au secrétaire général, que Mme DA X... exerçait ses fonctions de manière irrégulière et superficielle et que sa coopération avec ses collègues de travail n'était pas jugée satisfaisante ; que, dans ces conditions, en décidant de mettre fins aux fonctions d'agent d'entretien stagiaire de Mme DA X... pour insuffisance professionnelle, le maire de Petit-Quevilly n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation » → [CAA de Nantes, 8 juillet 1999, n°96NT00447](#)

5-2-1-2. Les conditions interdites

En tout état de cause, un licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être fondé sur :

➤ **L'état de santé de l'agent ;**

« Considérant que, pour prononcer par la décision du 25 septembre 1986, le licenciement pour insuffisance professionnelle de Mme X..., agent contractuel chargé des fonctions d'appariteur-enquêteur, le maire d'Argenteuil s'est fondé, d'une part, sur les trop nombreux congés de maladie pris par l'intéressée, d'autre part, sur son manque de motivation pour son travail ; Considérant que la circonstance que Mme X... aurait eu recours de façon abusive à des congés de maladie n'est pas de nature à établir son insuffisance professionnelle » → [CE, 21 juin 1995, n°110183](#)

➤ **Des faits constitutifs d'une faute disciplinaire**

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que *les faits ayant fondé la décision attaquée révélaient, de la part de l'intéressé, un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles il avait été affecté ; que ces faits, dont la matérialité est établie, étaient de nature, contrairement à ce que soutient le requérant, à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle* ; Considérant que si le requérant soutient que certains des faits retenus contre lui auraient pu être constitutifs de fautes disciplinaires [...] cette argumentation est inopérante à l'encontre de la décision attaquée, qui prononce un licenciement pour insuffisance professionnelle ; » → [CE, 17 mars 2004, n°205436](#)

« Considérant que les divers manquements à ses obligations professionnelles reprochés à Mme X..., à supposer qu'ils aient constitué des fautes de nature à entraîner l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire, ne peuvent être regardés comme étant de nature à justifier légalement le licenciement de Mme X... pour insuffisance professionnelle ; » → [CE, 16 octobre 1992, n° 111381](#)

Cependant, un licenciement pour insuffisance professionnelle est régulier alors même que certains des faits exposés dans le rapport fondant la décision de l'autorité territoriale seraient susceptibles de justifier une sanction disciplinaire dès lors que l'essentiel des faits reprochés relèvent de l'insuffisance professionnelle :

« Considérant que la décision par laquelle le centre hospitalier de Gonesse a licencié M. B... reproche notamment à ce dernier une " accumulation d'attitudes inadaptées à l'encontre de collègues et collaborateurs (colère, comportement agressif) ", une " attitude discourtoise et agressive à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques ; un refus des lignes hiérarchiques établies et validées par l'institution ", des " conflits, répétés et inutiles avec les acteurs internes et externes du projet ", et des " tentatives d'instrumentalisation des membres des instances de l'établissement, et ce, en toute déloyauté à l'égard de l'institution, et du chef d'établissement " [...] ; Considérant, [...] que la circonstance que certains des faits retenus pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle seraient susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire, n'est pas, par elle-même, de nature à entacher cette mesure d'illégalité, dès lors que l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade ; »

→ [CAA de Versailles, 26 janvier 2016, n°14VE00916](#)

« Considérant que dans le contexte technique et relationnel propre au fonctionnement d'une équipe médico-psycho-éducative et même si certains des motifs exposés peuvent être regardés comme évoquant des faits susceptibles d'être de la nature de ceux pouvant justifier une sanction disciplinaire, les griefs essentiels formulés à l'encontre de la requérante par le rapport des directrices de crèches au vu duquel est intervenue la décision attaquée, qui s'en est approprié les motifs, n'entendaient pas mettre et ne mettaient pas en cause des fautes commises par Mme Y... qui eussent été de nature à justifier une telle sanction, mais bien l'inaptitude de la requérante aux contraintes inhérentes au travail dans une équipe pluridisciplinaire mettant en cause son aptitude professionnelle à l'exercice de ses fonctions au sein de cette équipe ; que la requérante n'est donc pas fondée à soutenir que la décision entreprise serait entachée d'erreur de droit en ce que "les faits reprochés ... n'étaient pas de nature à entraîner une procédure de licenciement" (pour insuffisance professionnelle) mais "une procédure disciplinaire" ; » → [CAA de Paris, 20 février 1996, n° 94PA00933](#)

5-2-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

- La procédure est décrite dans le schéma figurant ci-après.
- Les étapes n°2 bis à 11, indiquées dans le schéma, sont détaillées au [point « 5-12/ Les étapes de la procédure de licenciement »](#)
- Les éléments spécifiques à la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle sont recensés ci-dessous :

5-2-2-1. La période de constat de l'insuffisance

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est enfermée dans aucun délai :

« Considérant que la procédure à l'issue de laquelle l'autorité compétente décide de licencier un agent public pour insuffisance professionnelle n'est enfermée dans aucun délai ; que la circonstance que le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise a, en l'espèce, notamment pris en compte, pour estimer que M. H... avait fait preuve d'insuffisance professionnelle, des faits portés à sa connaissance plusieurs années avant la date à laquelle il a finalement décidé de le licencier est dépourvue d'incidence sur la légalité de cette décision, laquelle a été nécessairement prise à l'issue d'une appréciation globale de la manière de servir de l'intéressé ; »

→ [CAA de Douai, 26 mai 2016, n° 15DA01228](#)

De même, il n'existe aucune obligation que le constat de l'insuffisance professionnelle soit répété dans le temps et ait perduré malgré des invitations à remédier aux lacunes constatées :

« Considérant que le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions ; que, toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées ; que, par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement ; qu'en particulier, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe ne fait obstacle à ce que l'insuffisance professionnelle d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'enseignement dans un centre de formation des apprentis soit constatée à l'occasion d'une visite d'inspection pédagogique diligentée dans les conditions prévues par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et portant sur l'activité pédagogique de l'agent examinée dans la durée » → [CE, 1^{er} juin 2016, n°392621](#)

5-2-2-2. L'absence d'obligation de reclassement

L'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1998 ne mentionne pas le licenciement pour insuffisance professionnelle parmi les motifs de licenciement obligeant l'employeur à engager un processus de reclassement préalable.

5-2-2-3. La réduction de l'indemnité de licenciement

« L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. » → [Article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1998](#)



A NOTER : L'illégalité de la clause d'un contrat prévoyant une période d'essai ne rend pas illégale, par elle-même, la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle au terme de la période d'essai

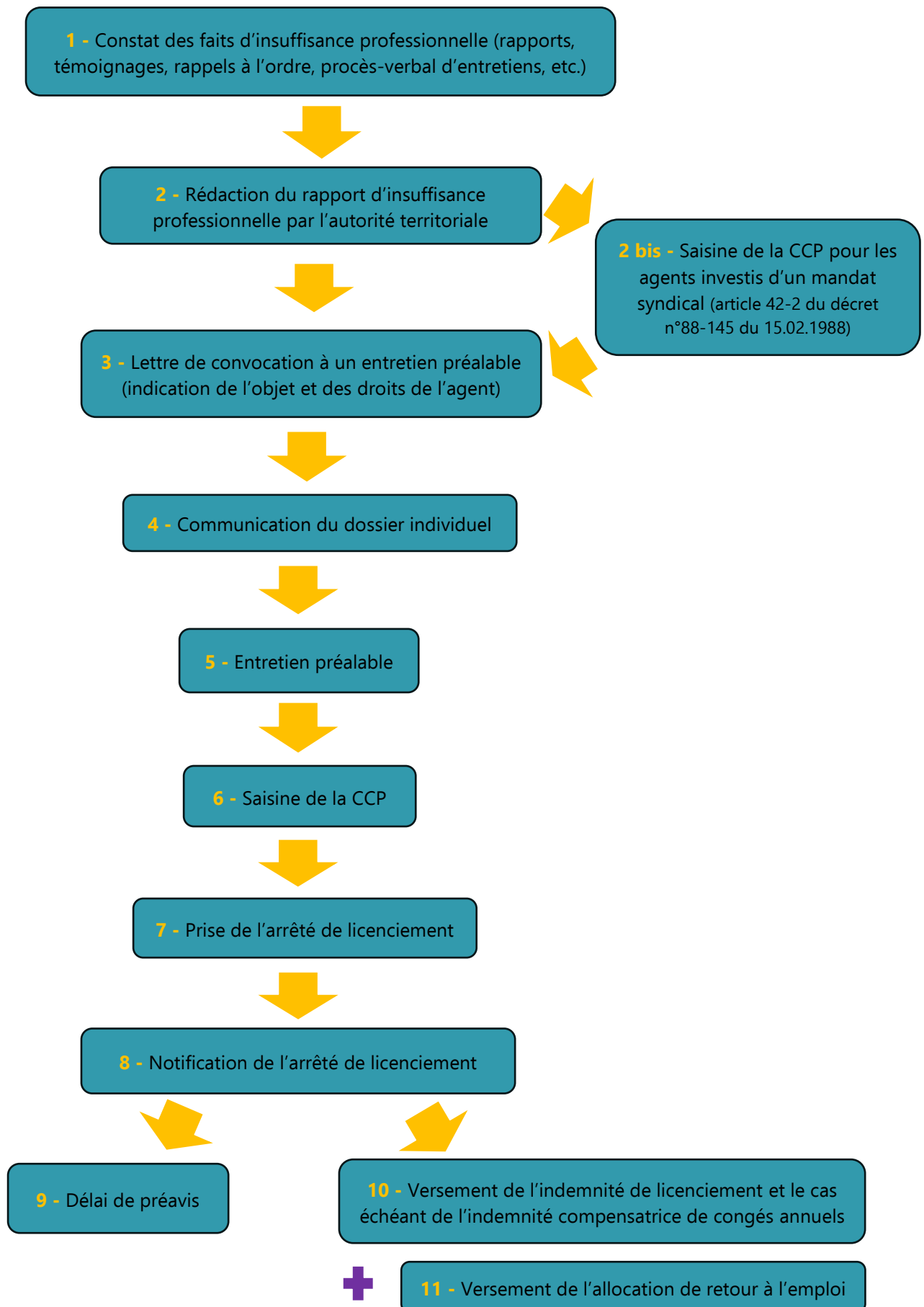
→ [CE, 10 octobre 2018, n° 412072](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de notification d'un arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté portant licenciement pour insuffisance professionnelle](#)

5-2-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE



5-3. LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

5-3-1. LES CONDITIONS D'OCTROI DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

Deux situations peuvent permettre de fonder un licenciement sur ce motif :

- L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré, est licencié si l'incapacité de travail est permanente
→ [Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)
- « A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, [...] »
→ [Article 13 III décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-3-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

La procédure est décrite dans le schéma figurant ci-après.

Les étapes n° 1 à 12 en phase 2 sont détaillées au point « [5-12/ Les étapes de la procédure de licenciement](#) »

Les éléments spécifiques à la procédure de licenciement pour inaptitude physique sont recensés ci-dessous :

L'autorité territoriale qui envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive doit convoquer ce dernier à un entretien préalable. → [Article 13 III 2° du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Il est précisé que « l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-3-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

La procédure est scindée en 2 phases :

- La phase 1 présente les modalités de gestion de l'inaptitude physique de l'agent jusqu'au déclenchement de la procédure de licenciement stricto sensu.
- La phase 2 présente la procédure de licenciement en tant que telle.

→ [Cf. Modèle d'arrêté de mise en congé sans traitement après un CMO \(article 13\)](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de mise en congé sans traitement après un CGM \(article 13\)](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un congé sans rémunération \(article 11\)](#)

→ [Cf. Modèle d'avenant de réemploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement pour inaptitude physique](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude physique avec proposition de reclassement](#)

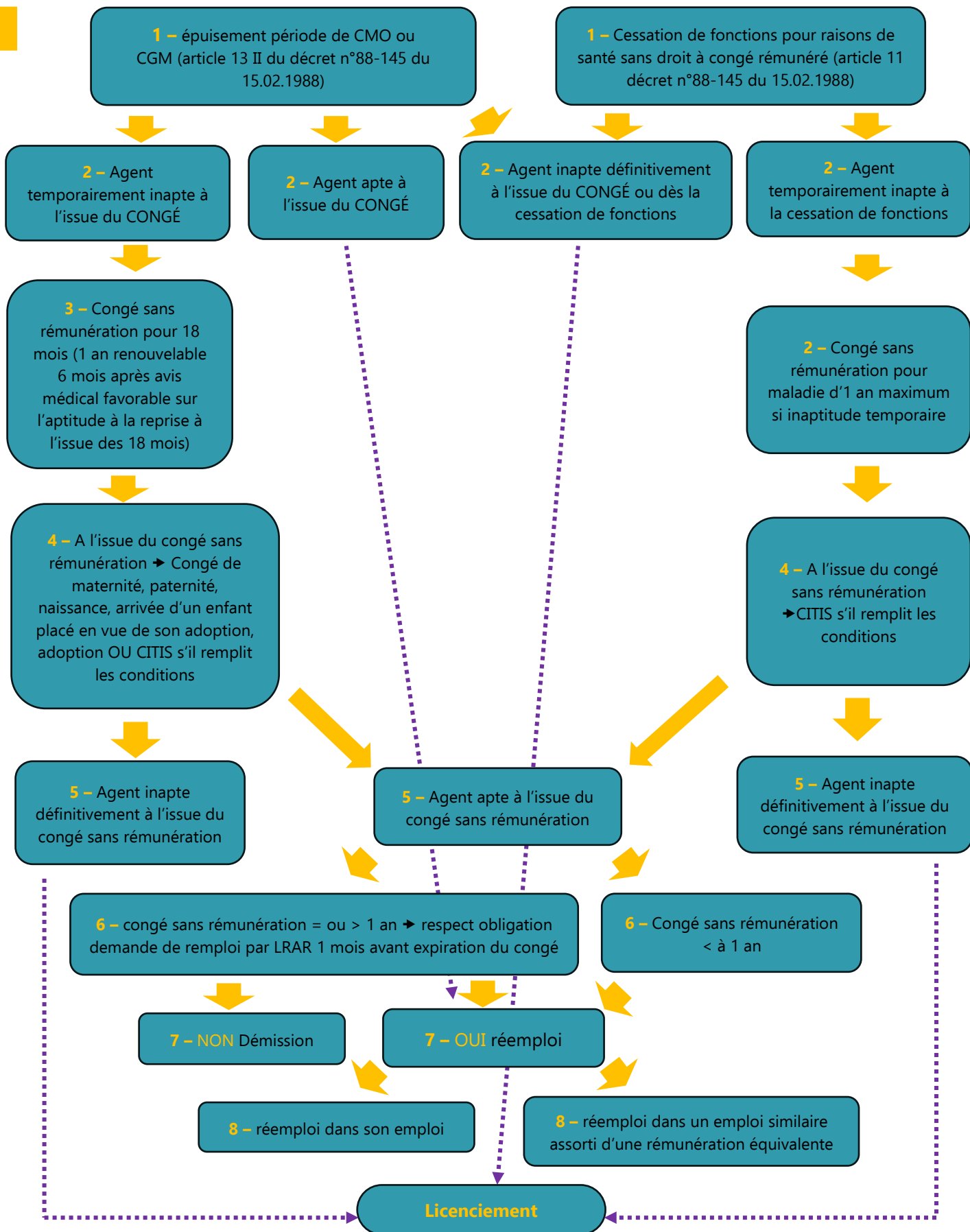
→ [Cf. Modèle d'arrêté de mise en congé sans rémunération de 3 mois à l'issue du préavis](#)

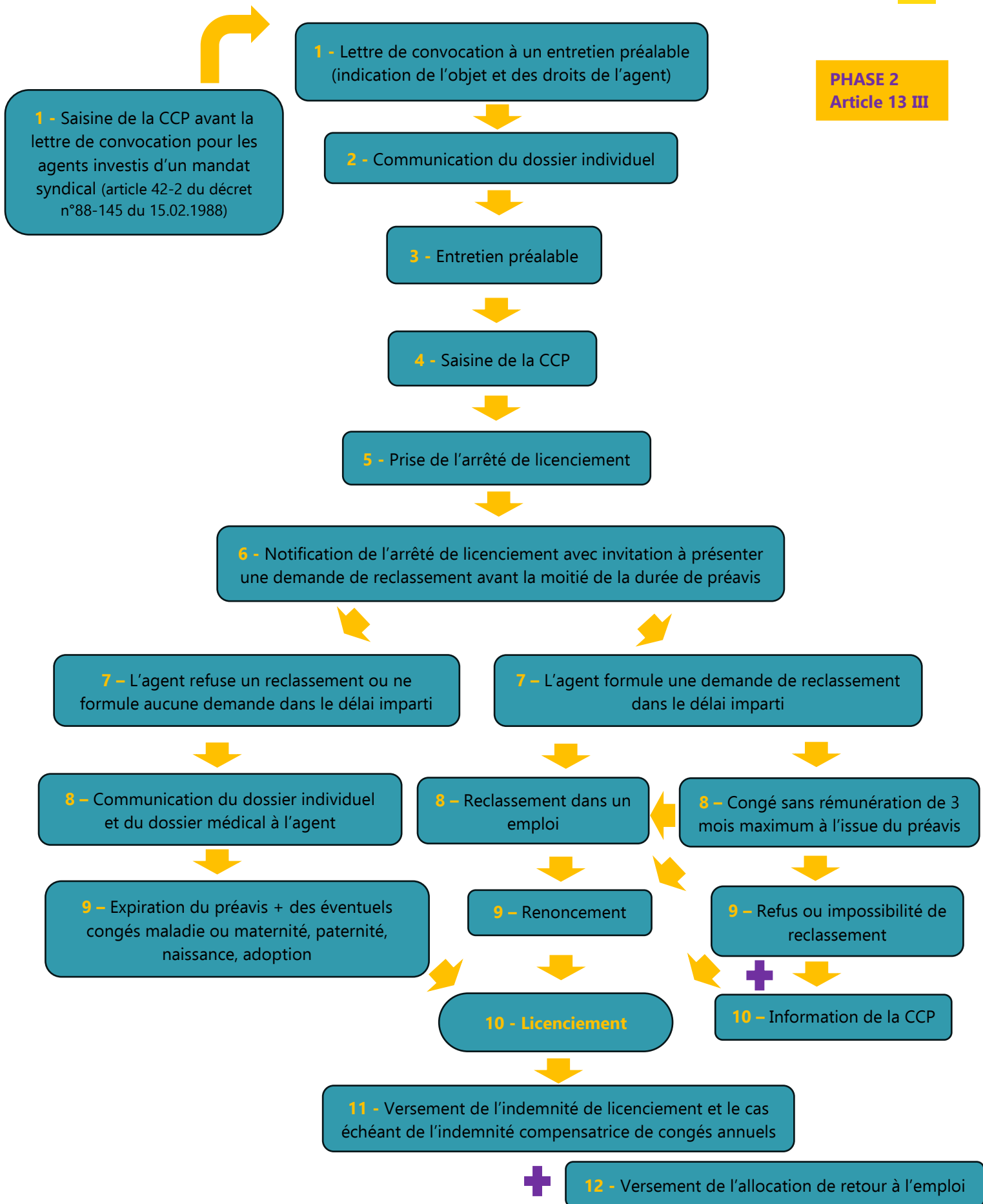
→ [Cf. Modèle de lettre de demande de reclassement](#)

→ [Cf. Modèle d'avenant de reclassement dans un emploi](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour inaptitude physique](#)

PHASE 1



PHASE 2
Article 13 III

5-4. LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

Parmi les sanctions qui peuvent être infligées à un agent public contractuel, la plus lourde est le licenciement

« Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes : [...] »

5° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. »

→ [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-4-1. LE MANQUEMENT DISCIPLINAIRE

« 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. »

→ [Article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les obligations auxquelles sont assujetties les agents publics contractuels sont rappelées au [point relatif aux obligations de l'agent public contractuel](#)

5-4-2. LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire est rappelée au [point relatif à la discipline](#).

A minima, les règles élémentaires de procédure à respecter sont les suivantes :

Les étapes n°4 à 8, indiquées dans le schéma, sont détaillées au [point « 5-12/ Les étapes de la procédure de licenciement »](#)

5-4-2-1. Le délai de prescription de 3 ans

« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »

→ [Article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-4-2-2. Le respect des droits de la défense

« 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. »

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-4-2-3. La consultation obligatoire de la Commission consultative paritaire (CCP)

Préalablement à sa décision, l'autorité territoriale doit saisir pour avis la CCP. « Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article [L. 272-1](#) du code général de la fonction publique » → [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

La CCP se réunit en formation disciplinaire.

5-4-2-4. La prise de la sanction

► La prise d'une sanction est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (Maire/Président)

« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. »

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

En aucune façon l'organe délibérant ne peut s'immiscer dans une procédure disciplinaire et émettre un avis et/ou prendre une décision en la matière.

► L'obligation de motivation

« La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. » Il est indispensable que la décision soit motivée en fait et en droit. La motivation s'appuie sur le rapport disciplinaire rédigé pour la saisine du Conseil de discipline. → [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-4-2-5. L'absence d'obligation de reclassement

L'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1998 ne mentionne pas le licenciement pour motif disciplinaire parmi les motifs de licenciement obligeant l'employeur à engager un processus de reclassement préalable.

5-4-2-6. L'absence de préavis et de versement d'une indemnité de licenciement

« Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 4 et au titre IX (suspension et discipline) »

→ [Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

« En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat. » → [Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

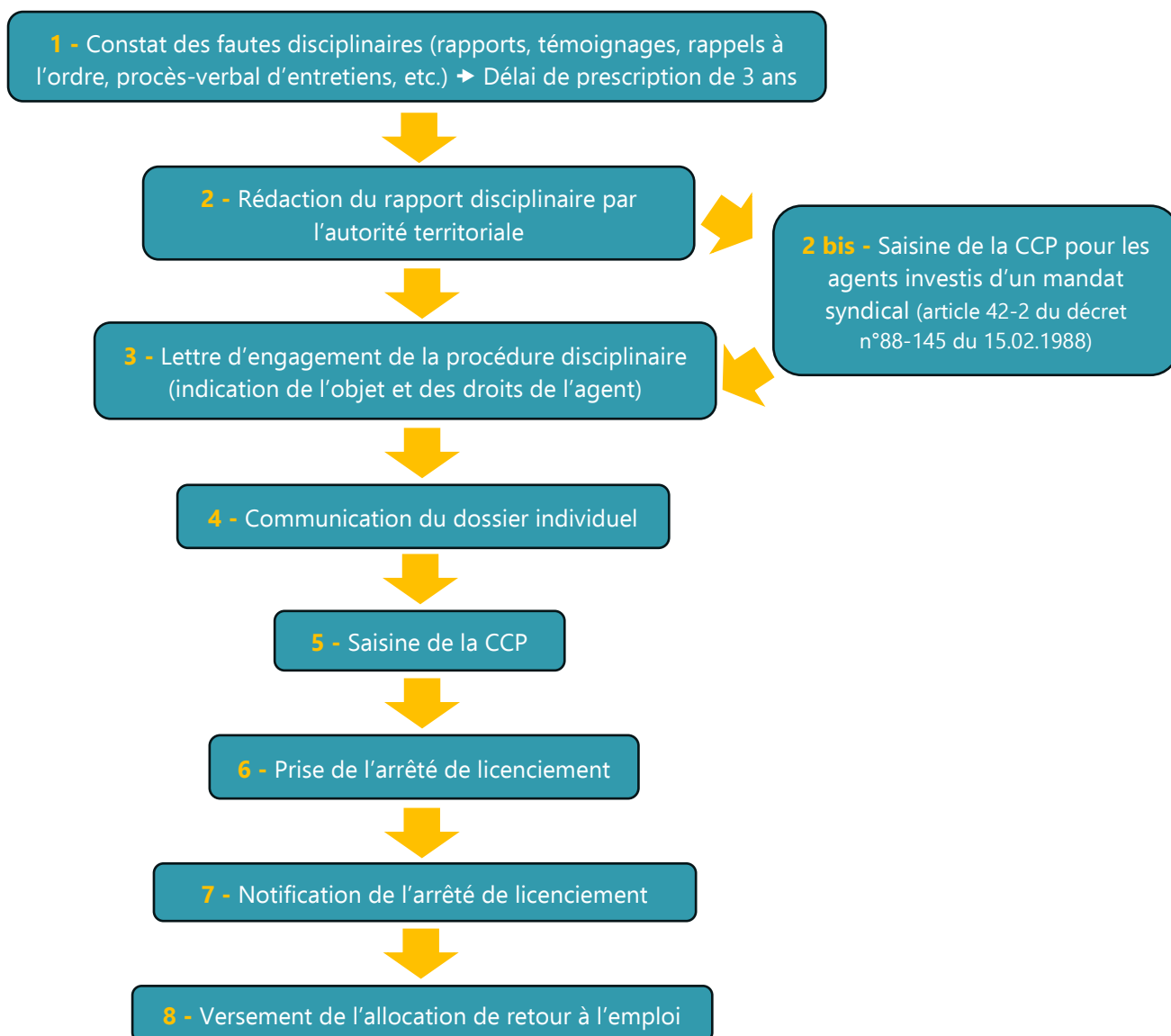
5-4-2-7. L'absence de droit à une indemnité compensatrice de congés annuels

« En cas de [...] licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

→ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté portant licenciement pour motif disciplinaire](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de notification d'arrêté de licenciement pour motif disciplinaire](#)

5-4-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

5-5. LE LICENCIEMENT POUR DISPARITION DU BESOIN OU SUPPRESSION DE L'EMPLOI

5-5-1. LES MOTIFS DE DISPARITION OU SUPPRESSION DU BESOIN

La possibilité de procéder au licenciement d'un agent contractuel sur la base de motifs fondés sur l'intérêt du service avait été établie par la jurisprudence → [CE, 23 octobre 1992, n°118412](#)

Uniquement toutefois pour les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent ; les cas prévus sont les suivants → [Article 39-3 I décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) :

Le licenciement peut être prononcé à l'encontre d'un agent, motivé par la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent.

« Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants : 1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ; »

→ [Article 39-3 1° du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

La collectivité territoriale ou l'établissement doit pouvoir justifier la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi puisqu'elle doit indiquer à l'agent le ou les motifs de licenciement.

→ [Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

En règle générale, la raison invoquée porte sur une volonté d'économie budgétaire et/ou une réorientation de la stratégie de la collectivité ou de l'établissement qui induisent une réorganisation des services et de ce fait une suppression d'emplois.

« Considérant que l'arrêté contesté, qui a été notifié à M. X par lettre recommandée le 14 mars 1996, tout comme, d'ailleurs, la lettre du 12 février 1996 donnant à M. X préavis de son licenciement, mentionnent que celui-ci est consécutif à la suppression de l'emploi de l'intéressé ; que l'arrêté du 1er mars 1998 précise en outre que cette suppression d'emploi est effectuée dans l'intérêt du service doublement analysé au travers d'une réorganisation et d'une compression de la masse salariale ; qu'il comporte ainsi l'énoncé des considérations, dépourvues de contradiction, qui en constituent le fondement ; que la décision attaquée est ainsi suffisamment motivée ; »

→ [CAA de Bordeaux, 26 juin 2003, n°99BX02847](#)

Ainsi, le juge accepte largement le motif d'économie comme cause du licenciement. Il veille en revanche à ce que la collectivité ou l'établissement respecte scrupuleusement la procédure de licenciement qui s'ensuit.

« Une collectivité territoriale peut légalement, quel que soit l'état des finances locales, procéder à une suppression d'emploi par mesure d'économie ou dans l'intérêt du service. Il résulte de ce qui a été énoncé des points 4 à 13 que la décision de licenciement de M. B. n'est pas illégale pour un autre motif que celui tiré du vice de procédure. »

→ [CAA de Douai, 6 mai 2019, 17DA01422](#)

Néanmoins, la procédure de réorganisation n'induit pas obligatoirement la suppression des emplois correspondants. En effet, la collectivité ou l'établissement ne pourra engager des licenciements qu'à la condition :

De démontrer le lien de cause à effet entre la réorganisation et la suppression de l'emploi pour lequel elle procédera au licenciement.

« Considérant que Mme X. a été recrutée par la commune de Nîmes, par contrat à durée indéterminée, à compter du 1er septembre 1983 en tant que médecin du travail ; que par lettre en date du 29 mai 1990 le maire de Nîmes a mis fin à son contrat pour raisons économiques ;

Considérant que la délibération, en date du 24 avril 1990, par laquelle le conseil municipal de Nîmes a décidé l'adhésion de la commune à un service de médecine professionnelle interentreprises n'a pas, par elle-même, pour effet de supprimer l'emploi de médecin du travail qu'occupait Mme X. ; que, dès lors, la décision attaquée, motivée par la suppression de cet emploi, est entachée d'excès de pouvoir ; » → [CE, 15 avril 1996, n°122907](#)

De recenser précisément les emplois qui seront supprimés et qui donneront lieu à l'engagement d'une procédure de licenciement :

« Considérant que la délibération du 30 juin 1990 prise par le conseil municipal de Sainte-Marie de la Réunion au vu d'une étude relative à la situation financière de la commune faisant notamment apparaître la nécessité de réduire sensiblement les effectifs des agents non titulaires de la commune, s'est bornée à constater que la mise en place d'un plan de redressement s'avérerait nécessaire ; que cette délibération ne supprime pas des emplois

déterminés ; que la commune ne justifie d'aucune autre délibération du conseil municipal ayant cet objet ; que, par suite, en procédant par les décisions attaquées au licenciement, pour des motifs d'économie, le maire de Sainte-Marie de la Réunion a excédé ses pouvoirs » → [CE, 14 juin 1993, n°127692 127979 127981 127996 128493](#)

Il est précisé que le juge administratif assimile également à une suppression d'emploi la réduction du temps de travail d'un agent supérieure à 10% de son temps de travail initial suivie de la proposition d'un nouvel emploi. Le refus d'accepter la proposition de nouvel emploi est assimilée, elle, à un licenciement pour suppression d'emploi.

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que la mesure prise par la commune d'Issy-les-Moulineaux à l'égard de Mme X... s'est traduite par un changement des conditions d'exercice de son activité et par une réduction de vingt à dix, puis, à compter du 1er octobre 1982, à six du nombre d'heures d'enseignement qu'elle dispensait ; que cette mesure, contrairement à ce qu'a décidé le tribunal administratif par le jugement attaqué, constitue en réalité un licenciement de l'emploi qu'elle occupait depuis le 14 octobre 1964, suivi immédiatement de sa nomination sur un emploi différent non équivalent au précédent ; » → [CE, 23 novembre 1988, n°59236](#)

5-5-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR DISPARITION DU BESOIN OU SUPPRESSION DE L'EMPLOI

Les étapes n°3 à 14, indiquées dans le schéma, sont détaillées au [point « 5-12/ Les étapes de la procédure de licenciement »](#)

5-5-2-1. L'autorité territoriale doit respecter une procédure préalable à la démarche de licenciement

La saisine pour avis du Comité social territorial dont dépend la collectivité ou l'établissement.

→ [Article L.253-5 1° du Code général de la fonction publique](#)

La délibération de suppression de l'emploi occupé par l'agent public contractuel.

Ces deux conditions sont obligatoires. A défaut d'être respectées, le licenciement de l'agent sera illégal.

« Considérant que, par une décision du 21 juin 1991, le maire de Montluçon a mis fin aux fonctions de professeur de solfège au conservatoire municipal exercées par M. X... ; qu'il est constant que le conseil municipal, seul compétent pour prononcer la suppression de l'emploi communal occupé par l'intéressé, n'avait, à la date de la décision attaquée, pris aucune délibération décidant de supprimer cet emploi ; que dès lors en décidant de mettre fin aux fonctions exercées par le requérant pour un motif tiré de la "suppression de l'activité éveil musical compte-tenu du faible nombre d'élèves", le maire de Montluçon a entaché sa décision d'excès de pouvoir »

→ [CE, 4 janvier 1995, n°135589](#)

5-5-2-2. L'obligation de reclassement

« Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. »

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cette obligation ne concerne que les agents en CDD ou CDI recrutés sur l'un des motifs de l'article L.332-8 du CGFP

5-5-2-3. La perception des allocations chômage

L'agent qui refuse le nouvel emploi n'est pas considéré comme démissionnaire. Il pourra donc percevoir les allocations chômage → [CE, 6 avril 1988, n°154466](#)

→ [Cf. Modèle de délibération de suppression de l'emploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement pour suppression d'emploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi](#)

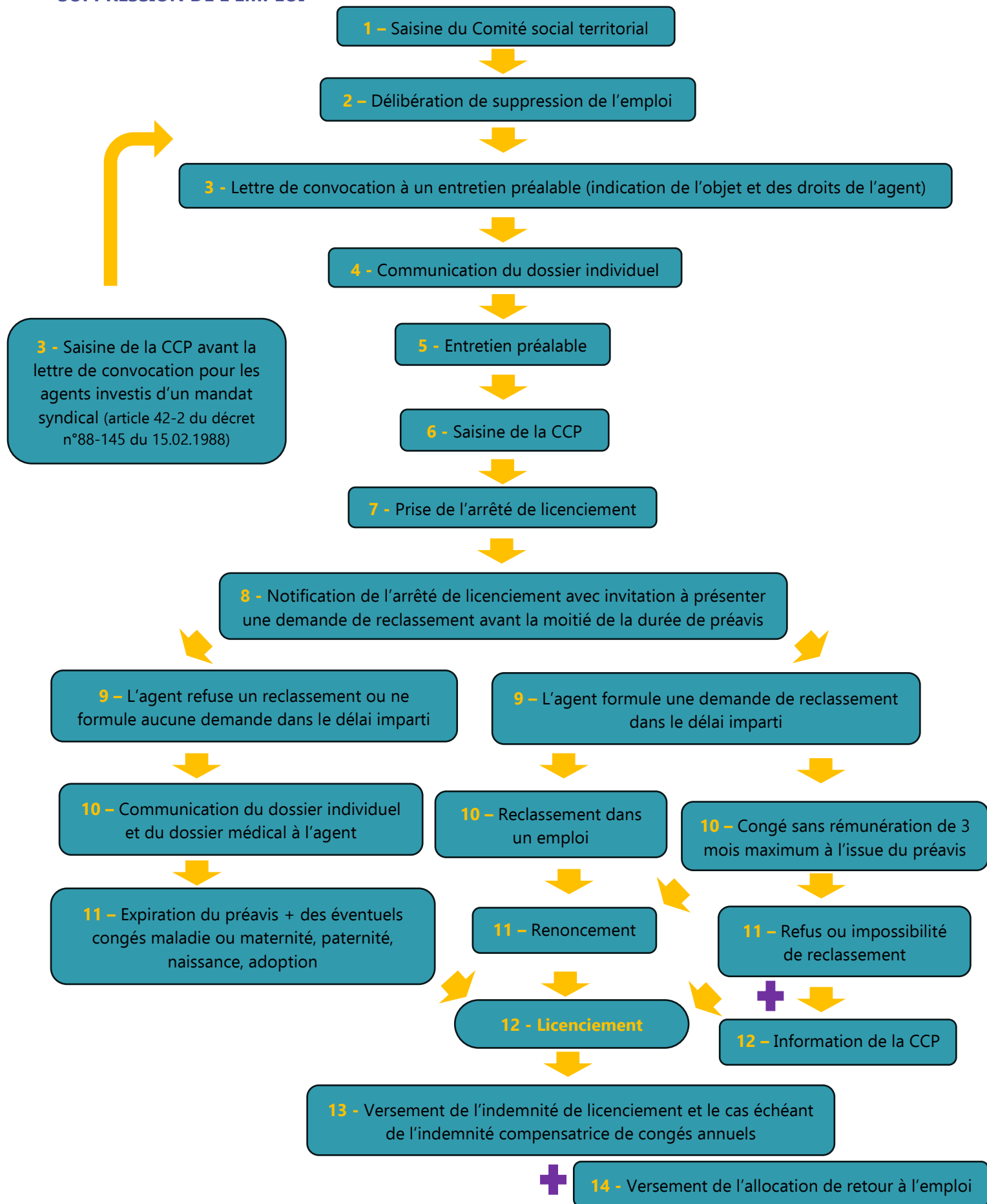
→ [Cf. Modèle de lettre de réponse à la proposition de reclassement](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de congé sans rémunération pendant 3 mois à l'issue d'un préavis](#)

→ [Cf. Modèle d'avenant de reclassement dans un emploi](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour suppression d'emploi](#)

5-5-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR DISPARITION DU BESOIN OU SUPPRESSION DE L'EMPLOI



5-6. LE LICENCIEMENT POUR TRANSFORMATION DU BESOIN OU DE L'EMPLOI

5-6-1. LES MOTIFS DE TRANSFORMATION DU BESOIN OU DE L'EMPLOI

La possibilité de procéder au licenciement d'un agent contractuel sur la base de motifs fondés sur l'intérêt du service avait été établie par la jurisprudence → [CE, 23 octobre 1992, n°118412](#)

Toutefois, cela vaut uniquement pour les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent ; les cas prévus sont les suivants → [Article 39-3 I décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) :

« Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants : 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ; » → [Article 39-3 2° du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Peuvent, par exemple, être considérées comme transformation du besoin ou de l'emploi et entraîner le licenciement de l'agent en cas de refus :

- Une modification de la quotité de temps de travail de l'agent,
Sur ce point, il n'existe pas de différence avec le licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi présenté ci-dessus.
- Un changement de fonctions ou de responsabilité même si la rémunération reste identique, exemple : changement de fonctions correspondant à 20 % du temps de travail,
« Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de l'instruction que, par une note de service du directeur technique de l'Opéra de Nice en date du 2 juin 2004 relative à la réorganisation de l'atelier de couture, la direction dudit atelier a été retirée à Mme A pour être attribuée à son adjointe, Mme Guillemain, et que seules les tâches d'élaboration du planning et de suivi des retouches des productions invitées lui ont été confiées ; que ladite note de service a ainsi déchargé Mme A de l'essentiel de ses responsabilités et l'a placée directement sous l'autorité de son adjointe ; que, dès lors, nonobstant les circonstances que Mme A n'ait pas fait l'objet d'une décision expresse de licenciement et que sa rémunération n'ait pas été modifiée, la VILLE DE NICE doit être regardée comme ayant prononcé à l'encontre de l'intéressée un licenciement déguisé ; » → [CAA de Marseille, 21 juin 2011, n°09MA01155](#)
- Le changement de lieu de travail.
Le juge a confirmé un licenciement prononcé en raison de la modification des attributions correspondant à l'emploi et d'une réorganisation du service, impliquant le recours à un agent doté d'autres aptitudes
→ [CE, 28 mars 1990, n°91738](#)



Critère de différence avec le licenciement pour modification d'un élément substantiel du contrat :



- Pour le licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi, l'agent contractuel **est dans l'incapacité de s'adapter à cette transformation** (éloignement géographique du nouveau lieu de travail engendrant des contraintes privées et de transport, insurmontables ; défaut d'expertise technique et/ou d'expérience par rapport aux nouvelles missions ; détention d'un second emploi à temps non complet empêchant l'acceptation d'une augmentation du temps de travail, etc.)
- Pour le licenciement pour modification substantielle d'un élément du contrat, **l'agent a la possibilité de s'adapter** à la transformation du besoin mais pour des raisons professionnelles et/ou personnelles ne le souhaite pas.

5-6-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR TRANSFORMATION DU BESOIN OU DE L'EMPLOI

5-6-2-1. La saisine du CST et la prise d'une délibération

Elle ne concerne que le cas d'un changement de la quotité de temps de travail hebdomadaire !

La collectivité ou l'établissement doit délibérer pour supprimer l'emploi à x/35^{ème} et créer un nouvel emploi à x/35^{ème}.

La délibération peut être commune OU la collectivité ou l'établissement peut décider de délibérer immédiatement (sans avis du CST) pour créer le nouvel emploi et délibérera ensuite, après avis du CST pour supprimer l'emploi actuel.

5-6-2-2. L'obligation de reclassement

« Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. »

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cette obligation ne concerne que les agents en CDD ou CDI recrutés sur l'un des motifs de l'article L.332-8 du CGFP

5-6-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR TRANSFORMATION DU BESOIN OU DE L'EMPLOI

La procédure correspond à celle décrite au [schéma de procédure d'un licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de notification d'arrêté de licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de réponse à la proposition de reclassement](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de congé sans rémunération pendant 3 mois à l'issue du préavis](#)

→ [Cf. Modèle d'avenant de reclassement dans un emploi](#)

5-7. LE LICENCIEMENT POUR RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

5-7-1. LA PREDOMINANCE DU STATUT SUR LE CONTRAT

5-7-1-1. La priorité donnée au fonctionnaire

« Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »

→ [Article L.311-1 du Code général de la fonction publique](#)

Ainsi, le recrutement d'agents contractuels reste toujours dérogatoire et subsidiaire, limités aux cas particuliers énumérés par la loi, sur la base de contrats à durée déterminée ou indéterminée. De ce fait, l'employeur peut licencier un agent contractuel en CDD ou en CDI lorsqu'elle décide de recruter un fonctionnaire sur le même emploi.

« [...], le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du même code ; » → [Article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Ce motif n'est pas valable pour licencier un agent recruté en contrat de projet !

→ [Article 39-3 II du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-7-1-2. L'absence de droit acquis au maintien dans l'emploi

« La jurisprudence considère que « Le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, par des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Il en résulte qu'un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté et que, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer celui-ci dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. » → [CAA de Lyon, 3 décembre 2019, n° 17LY04277](#)

5-7-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT EN RAISON DU RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

« Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. »

→ [Article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cette obligation ne concerne que les agents en CDD ou CDI recrutés sur l'un des motifs de l'article L.332-8 du CGFP

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement en raison du recrutement d'un fonctionnaire](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de notification d'arrêté de licenciement en raison du recrutement d'un fonctionnaire](#)

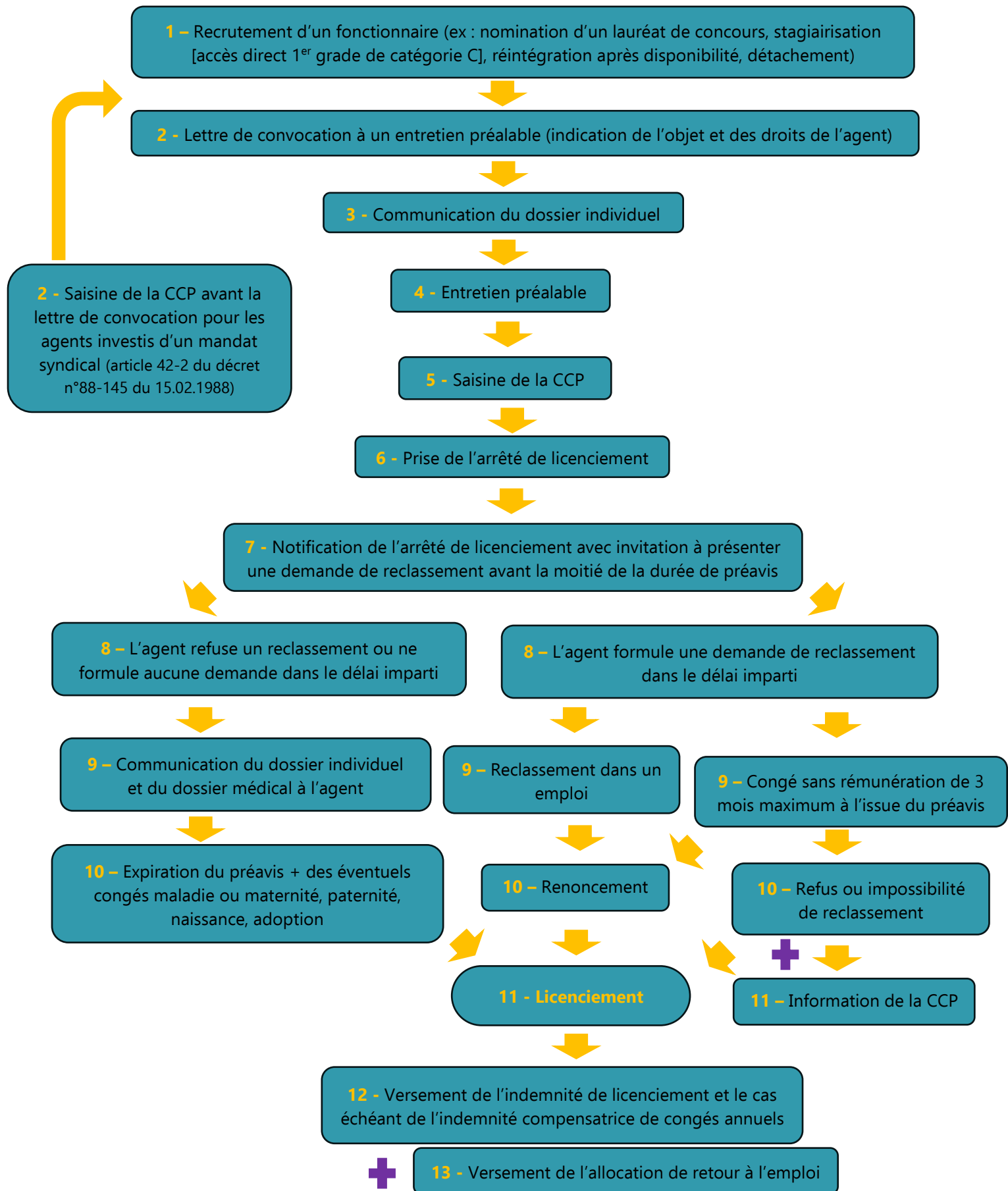
→ [Cf. Modèle d'arrêté de mise en congé sans rémunération pendant 3 mois à l'issue du préavis](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de réponse à la proposition de reclassement](#)

→ [Cf. Modèle d'avenant de reclassement en raison du recrutement d'un fonctionnaire](#)

5-7-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT EN RAISON DU RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

Cf. schéma page suivante :



5-8. LE LICENCIEMENT POUR REFUS D'UNE MODIFICATION D'UN ELEMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT

5-8-1. LES CONDITIONS DE LICENCIEMENT POUR REFUS D'UNE MODIFICATION D'UN ELEMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT

La possibilité de procéder au licenciement d'un agent contractuel sur la base de motifs fondés sur l'intérêt du service avait été établie par la jurisprudence → [CE, 23 octobre 1992, n°118412](#)

Toutefois, elle vaut uniquement pour les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent ; les cas prévus sont les suivants → [Article 39-3 I du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) :

« Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants : 4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 ; » → [Article 39-3 4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. » → [Article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

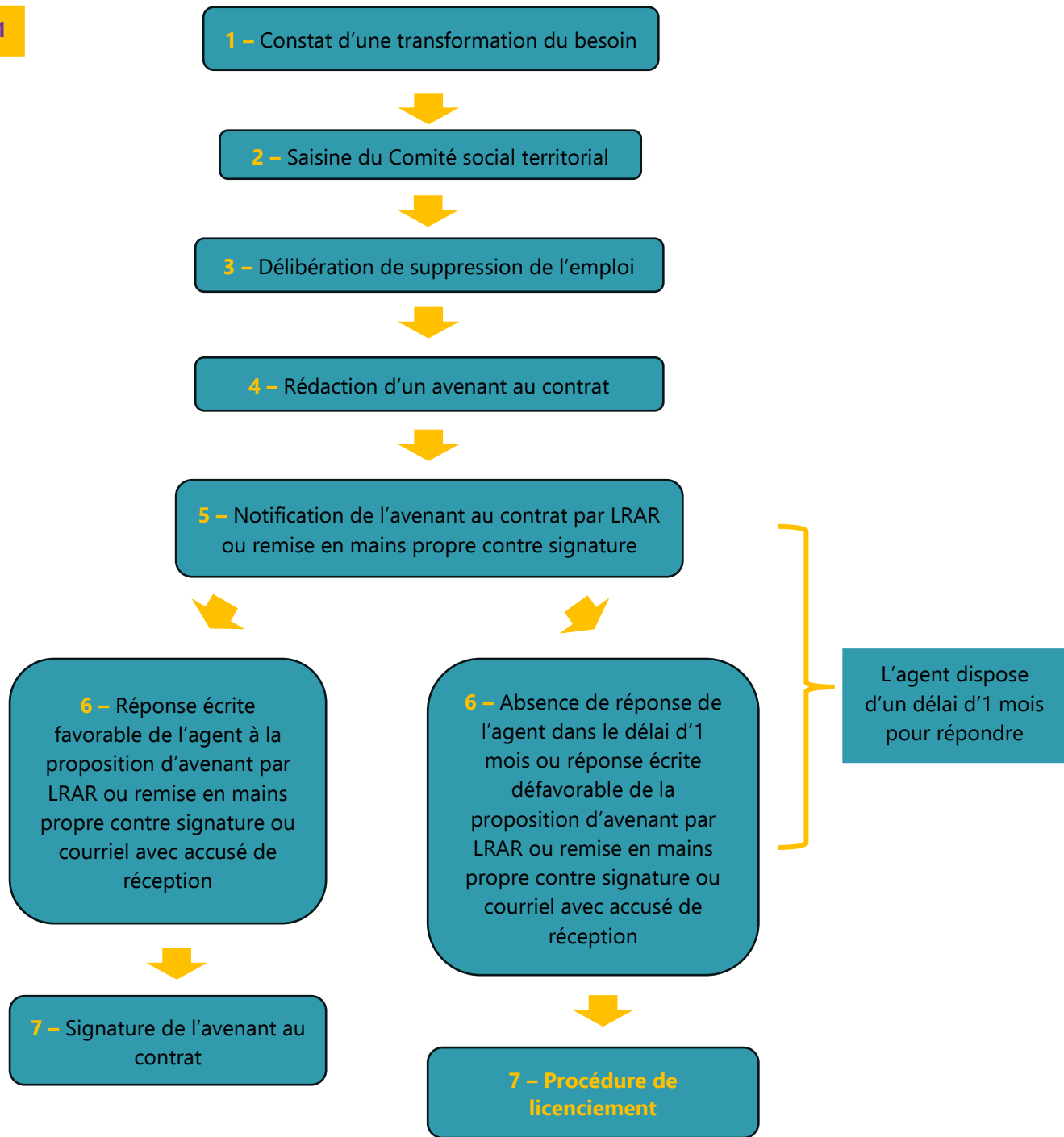
5-8-2. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR REFUS D'UNE MODIFICATION D'UN ELEMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT

Ce licenciement implique de réaliser les étapes suivantes :

- Le constat d'une transformation du besoin correspondant à l'emploi occupé par l'agent public contractuel. Cela peut résulter des démarches suivantes (audit interne, statistiques d'activités, note d'analyse de la hiérarchie, émergence d'un nouveau cadre juridique et/ou technique de l'emploi occupé, etc.)
- La rédaction d'un avenant au contrat portant modification d'un élément substantiel du contrat de travail en raison de la transformation du besoin
- L'avenant est communiqué à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature
- L'agent a 1 mois pour faire connaître sa réponse (par lettre remise en mains propres contre signature, par LRAR ou courriel avec accusé de réception). S'il ne répond pas, il est réputé avoir refusé la proposition de modification.
- S'il refuse, l'agent est licencié selon la procédure décrite au [schéma de procédure d'un licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le point « [La modification du contrat](#) ».

5-8-3. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT EN RAISON D'UNE MODIFICATION D'UN ELEMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT**PHASE 1**

2 - Lettre de convocation à un entretien préalable (indication de l'objet et des droits de l'agent)

3 - Communication du dossier individuel

4 - Entretien préalable

5 - Saisine de la CCP

6 - Prise de l'arrêté de licenciement

7 - Notification de l'arrêté de licenciement avec invitation à présenter une demande de reclassement avant la moitié de la durée de préavis

8 - L'agent refuse un reclassement ou ne formule aucune demande dans le délai imparti

8 - L'agent formule une demande de reclassement dans le délai imparti

9 - Reclassement dans un emploi

9 - Congé sans rémunération de 3 mois maximum à l'issue du préavis

10 - Renoncement

10 - Refus ou impossibilité de reclassement

11 - Information de la CCP

12 - Expiration du préavis + des éventuels congés maladie ou maternité, paternité, naissance, adoption

13 - Communication du dossier individuel et du dossier médical à l'agent

14 - Licenciement

15 - Versement de l'indemnité de licenciement et le cas échéant de l'indemnité compensatrice de congés annuels

16 - Versement de l'allocation de retour à l'emploi

PHASE 2

1 - Saisine de la CCP avant la lettre de convocation pour les agents investis d'un mandat syndical (article 42-2 du décret n°88-145 du 15.02.1988)

5-9. LES ABSENCES DE REEMPLOI POSSIBLE A L'ISSUE DE CERTAINS CONGES

« [...], le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération. » → [Article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Un agent contractuel peut être licencié du fait de l'impossibilité de le réemployer à l'issue d'un congé sans rémunération.

Les étapes n°2 à 10, indiquées dans le schéma, sont détaillées au [point « 5-12/ Les étapes de la procédure de licenciement »](#)

5-9-1. LA LISTE DES CONGES SANS REMUNERATION

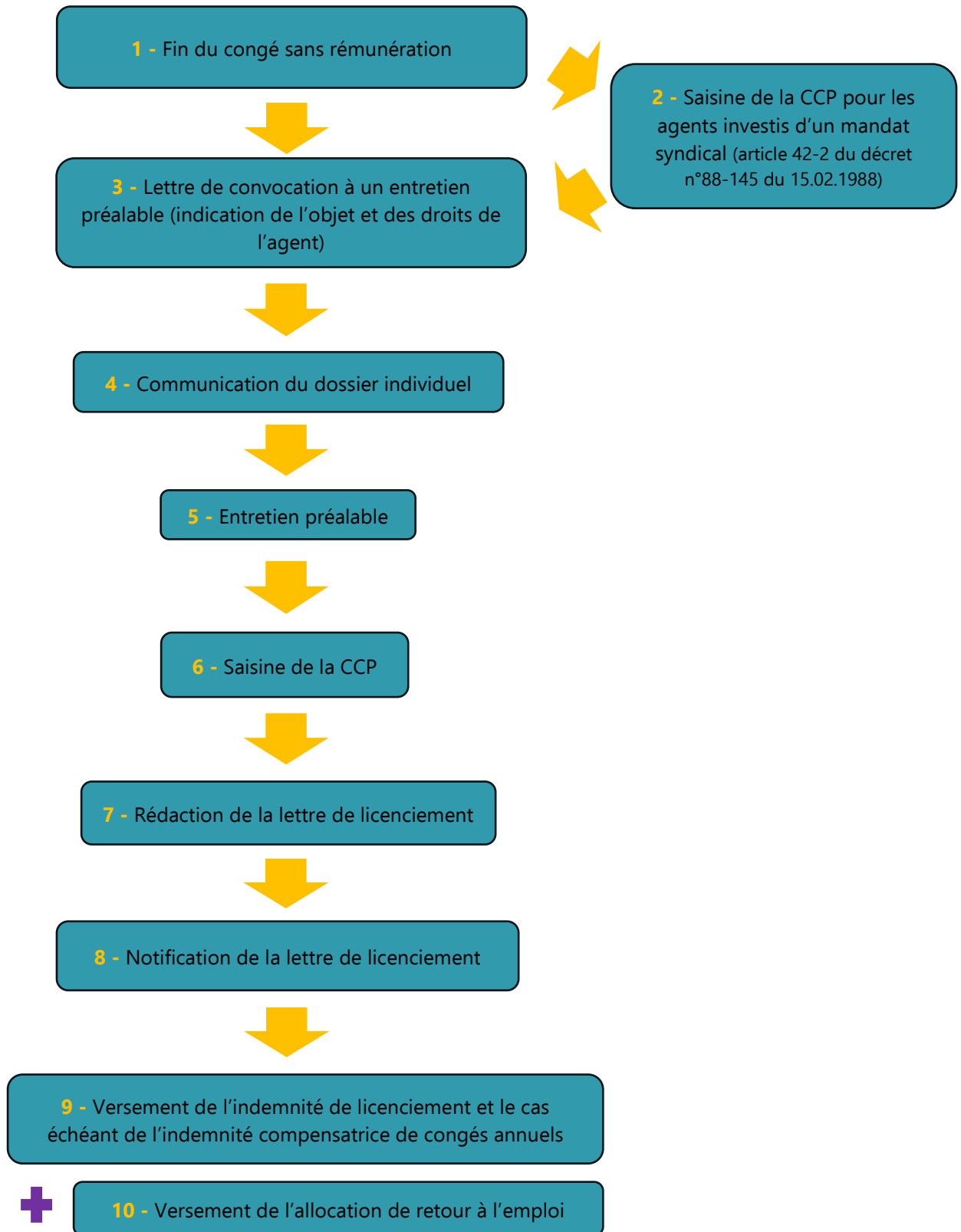
Cela concerne les congés suivants :

- D'un congé pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans
- D'un congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un 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
- D'un congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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.
- D'un congé de proche aidant
- D'un congé de solidarité familiale
- D'un congé pour convenances personnelles,
- D'un congé pour création d'entreprise,
- D'un congé de mobilité,
- D'un congé pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire, période de scolarité préalable à une nomination,
- D'un congé parental
- D'un congé de présence parentale.

→ [Article 39-3 5° du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de licenciement pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement pour absence de réemploi à l'issue d'un congé](#)

5-9-2. SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI A L'ISSUE D'UN CONGE

5-10. LE LICENCIEMENT POUR « PERTE DE CONFIANCE »



A NOTER : Les notions de « perte de confiance » ou de « dégradation des relations » peuvent justifier qu'il soit mis fin aux fonctions d'un agent contractuel que si celui-ci occupe un emploi dit « fonctionnel » ou exerce des fonctions de collaborateur de cabinet (la solution serait identique pour un collaborateur de groupes d'élus). Ce motif ne peut être utilisé pour les autres recrutements sous contrat.

5-10-1. LE LICENCIEMENT « DANS L'INTERET DU SERVICE » D'UN CONTRACTUEL SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Un agent contractuel recruté pour occuper un emploi fonctionnel sur le fondement de l'article L. 343-1 du Code général de la fonction publique peut faire l'objet d'un licenciement pour « perte de confiance » appelé licenciement « dans l'intérêt du service ».

« Considérant que la décision du 25 janvier 2012 prononçant le licenciement de M. A... pour perte de confiance est motivée par les circonstances tirées de ce qu'il a peu ou mal suivi le traitement de dossiers confiés à son département et qu'il n'a pas suffisamment mis en conformité les pratiques de son service avec les règles de la commande publique ; qu'il lui est également reproché dans cette décision un manque de concertation et de diffusion de l'information avec le pôle éducation, sport et jeunesse ainsi qu'avec les élus et une incapacité à prendre les décisions qu'imposent les situations conflictuelles [...] le président du conseil général était fondé à estimer que la confiance qu'il pouvait attendre de la part d'un directeur général adjoint du département était rompue et à prononcer pour ce motif son licenciement » → [CAA de Versailles, 30 novembre 2016, n°15VE02627](#)

« Considérant en premier lieu, que s'il peut être mis fin à tout moment pour des motifs tirés de l'intérêt du service aux emplois relevant de la catégorie des emplois fonctionnels au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il ressort des pièces du dossier que M. a été recruté sur le fondement des dispositions du 3ème alinéa de l'article 3 de la loi précitée ; que, par suite, il ne pouvait pas être licencié pour le motif retenu de la « perte de confiance ».

Considérant en second lieu, que si la commune requérante soutient que les faits reprochés à M. étaient constitutifs de fautes pouvant justifier son licenciement pour un motif disciplinaire, le maire n'était pas tenu, pour sanctionner le comportement de son agent, de lui infliger la seule sanction du licenciement, mais disposait d'un pouvoir d'appréciation pour choisir une des sanctions mentionnées à l'article 36 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ; que, dès lors, le juge de l'excès de pouvoir ne peut pas substituer le motif de la faute à celui de la « perte de confiance » pour justifier le licenciement ; »

→ [CAA de Paris, 1^{er} juin 2006 n° 03PA02218](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement dans l'intérêt du service](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de licenciement dans l'intérêt du service d'un agent occupant un emploi de direction](#)



A NOTER : si l'emploi occupé n'est pas un emploi fonctionnel qui ouvre droit au recrutement d'un agent contractuel, l'agent contractuel qui exerce des fonctions de directeur général des services ou de directeur général adjoint ne peut être licencié pour ce motif → [CAA de Bordeaux, 22 février 2018, n°17BX02310](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les emplois de direction](#) ».

5-10-2. LE LICENCIEMENT POUR PERTE DE CONFIANCE D'UN CONTRACTUEL RECRUTE SUR DES FONCTIONS DE COLLABORATEUR DE CABINET

Une personne recrutée sur des fonctions de collaborateur de cabinet ou de collaborateur de groupes d'élus peut faire l'objet d'un licenciement pour perte de confiance.

« Le maire de Brive-La-Gaillarde entretient nécessairement une relation particulière, empreinte de confiance personnelle, avec ses collaborateurs de cabinet, et dispose, en vertu de l'article 110 précité de la loi du 26 janvier 1984, d'une grande liberté pour les recruter comme pour mettre un terme à leurs fonctions. Ainsi, et alors que M. A... n'a pas modifié son comportement malgré plusieurs rappels à l'ordre, le maire était fondé à prononcer le licenciement de ce collaborateur pour perte de confiance, sans qu'y fasse obstacle la seule circonstance que l'intéressé aurait été en congé de maladie du mois de mars au mois de juin 2017. »

→ [CAA de Bordeaux, 12 octobre 2022, n°20BX02318](#)

« Considérant qu'aux termes de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 : "L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin librement à leurs fonctions" ; que cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir ;

Considérant que la mesure de licenciement attaquée est motivée par l'existence d'une divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre entre le maire et Mme X..., recrutée comme collaboratrice de son cabinet ;

Considérant que Mme X... affirme qu'elle n'avait pas de réels désaccords avec le maire et produit plusieurs attestations au soutien de cette affirmation ; que si ces pièces révèlent une différence d'appréciation des rapports existant entre le maire et sa collaboratrice, elles ne permettent pas de regarder le motif du licenciement de Mme X... comme entaché d'inexactitude matérielle ; » → [CE, 28 décembre 2001, n°225189](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement pour perte de confiance](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de licenciement pour perte de confiance d'un collaborateur de cabinet](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Les emplois de collaborateur de cabinet](#) ».

5-11. LA PERTE D'UNE CONDITION DE RECRUTEMENT OU L'ATTEINTE DE LA LIMITE D'ÂGE

Le licenciement survient de plein droit dès lors que l'agent recruté perd une condition de recrutement.

Néanmoins si cette condition peut être récupérée, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur.

→ [cf. Modèle d'arrêté portant licenciement en raison du non renouvellement d'un titre de séjour](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour déchéance des droits civiques](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour interdiction d'exercice d'un emploi public](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté d'admission d'office à la retraite et radiation des effectifs pour atteinte de la limite d'âge](#)



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [La retraite](#) ». Pour les conditions liées à l'âge, nous vous invitons à consulter le point « [L'âge](#) » dans « [Les conditions de recrutement](#) »

5-12. LES ETAPES DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

Il n'existe pas de procédure distincte pour les agents contractuels sur emplois permanents ou non permanents. La procédure sera identique sauf en cas de licenciement au cours de la période d'essai. La procédure de licenciement comprend potentiellement 11 étapes



1. La convocation à un entretien préalable



2. La communication du dossier individuel



3. L'entretien préalable



4. La consultation de la CCP



5. La décision de licenciement



6. Le reclassement



7. Le préavis



8. La remise de documents



9. Le versement d'indemnités



10. Le contrôle de légalité



11. L'éventuel recours contentieux

5-12-1. LA PROTECTION LIEE A L'ARRIVEE D'UN ENFANT

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve dans l'une des situations suivantes :

→ [Article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- En état de grossesse médicalement constatée. Dans cette hypothèse, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception,
→ [Article L.1225-5 du Code du travail](#) + [Article R.1225-2 du Code du travail](#)
- En congé de maternité, → [Article L.1225-4 du Code du travail](#)
- En congé de naissance,
- En congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. L'agent doit produire dans les 15 jours de la notification de la décision de licenciement l'attestation délivrée par le Président du Conseil départemental justifiant l'arrivée d'un enfant dans les 15 jours,
→ [Article L.1225-39 du Code du travail](#) + [Article R.1225-10 du Code du travail](#),
- En congé d'adoption. L'agent doit justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption,
- En congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



A NOTER : Cette protection perdure pendant une période de **dix** semaines suivant l'expiration de l'un des congés énoncés ci-dessus (sauf l'état de grossesse). La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

Le juge sanctionne :

- La notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection et ce, même si la date d'effet du licenciement est postérieure à la période de protection → [CE, 9 juillet 1997, n°158347](#)
- La prise de mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection
→ [CJCE, 11 octobre 2007, n° C-460/06](#)

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- Pour le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : « *Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.* » → [Article L.1225-4-1 du Code du travail](#)



A NOTER : l'article 41 ne renvoie pas à l'article L.1225-4-1 du Code du travail. Toutefois, le CDG 45 préconise de se référer également à cet article pour respecter l'esprit de l'article 41 et combler une lacune incohérente du texte.

- Pour le congé de maternité : « *Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de congé ou d'état de grossesse médicalement constaté.* »
→ [Article L.1225-4 du Code du travail](#)
- Pour l'agent enceinte : « *Lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.* »
→ [Article L.1225-5 du Code du travail](#)
- Pour le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ou le congé d'adoption : « *lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.* » → [Article L.1225-39 du Code du travail](#)

Enfin, la protection apportée par le congé de maternité et l'état de grossesse « *ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée* » → [Article L.1225-6 du Code du travail](#)

5-12-2. LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

5-12-2-1. Le contenu

L'employeur a l'obligation d'informer l'agent de ses droits à la défense dans le courrier de convocation. Ainsi, l'employeur informe l'agent :

- Du droit à se faire accompagner par la personne de son choix.
- Du droit à la communication de son dossier individuel

A défaut d'information de l'agent, la procédure est irrégulière.

« Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre indique l'objet de la convocation. » → [Article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

« Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. »

→ [Article 39-5 II du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-12-2-2. Les délais de notification

La notification d'un acte administratif constitue une démarche obligatoire qui permet de s'assurer que l'agent a pris connaissance du document qui lui est adressé.

➤ La notification s'effectue par trois moyens :

- La lettre recommandée avec accusé de réception → [CE 15 novembre 2019, n°420509](#).
- La remise en mains propres contre signature d'une décharge :
 - Soit par un agent assermenté de la collectivité (ex : agent de police municipale), soit par un élu (ex : adjoint au Maire en sa qualité d'OPJ)
 - Soit par un huissier (remise d'un pli d'huissier) → Articles [654](#) à [656](#) du Code de procédure civile

La preuve de la date de la publication ou de la notification d'un acte incombe à la collectivité territoriale ou l'établissement → [CE, 23 septembre. 1987, n°77204](#)

➤ La notification est faite au domicile de l'agent

« Considérant que par lettre recommandée en date du 13 février 1990, le maire de Bagnols-sur-Cèze a enjoint à M. X... de rejoindre son poste le 16 février 1990 en l'informant qu'il encourrait la radiation des cadres de l'administration communale s'il n'obtempérait pas à cette mise en demeure ; que toutefois, il n'est pas établi par les pièces du dossier que cette mise en demeure ait été notifiée à une adresse qui soit celle du domicile de M. X... ; que, dans ces conditions, l'intéressé qui allègue n'avoir jamais reçu ladite mise en demeure ne peut être regardé comme ayant rompu le lien qui l'unissait à l'administration » → [CE, 13.10.1995, n°145095](#)

- Mais ce domicile est la dernière adresse connue et déclarée auprès de l'employeur. Il appartient donc à l'agent d'informer son employeur de tout changement d'adresse.

« Considérant que M. A étant absent de son service le 21 mars 2008, sans justification, alors que sa demande de congé avait été rejetée, qu'il lui avait été enjoint, à plusieurs reprises, de reprendre ses fonctions, et notamment, en dernier lieu, ainsi qu'il a été dit, par une mise en demeure, en date du 20 mars 2008, qui l'informait de ce qu'à défaut de reprise des fonctions, une procédure de radiation serait mise en œuvre sans qu'il puisse bénéficier des garanties d'une procédure disciplinaire, son absence devait être regardée comme un abandon de poste, alors même que les lettres de mise en demeure adressées par l'administration n'avaient pu lui être remises, en raison de l'absence momentanée de son domicile de M. A, qui ne conteste pas n'avoir pas communiqué son adresse à l'administration et n'allègue pas non plus avoir été dans l'impossibilité de le faire ; que, dès lors, c'est à tort que, pour considérer que l'abandon de poste n'était pas constitué, le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand s'est fondé sur l'absence de caractère effectif de la notification de la mise en demeure adressée à M. A » → [CAA de Lyon, 23.03.2010, n°09LY00904](#)

- De même, il appartient d'organiser le suivi de son courrier en cas d'absence prolongée de son domicile.

« Considérant que, lorsque la notification a été faite par lettre recommandée avec accusé de réception, cette preuve doit être regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que celui-ci ne l'a pas retirée au bureau de poste de son

domicile dans le délai imparti à cet effet ; que si Mme X a soutenu devant les juges du fond qu'elle était absente de son domicile pendant cette période de vacances, elle n'a pas allégué avoir pris des dispositions utiles en vue de recevoir, pendant la période considérée, le courrier qui pourrait lui y être adressé ; qu'ainsi la circonstance qu'elle n'a pu être avisée d'une telle notification en raison de son absence n'a pu, en tout état de cause, avoir d'incidence ni sur la régularité de cette notification, ni sur l'ouverture du délai de recours contentieux qu'elle entraîne ; que, par suite, la cour, après avoir souverainement constaté que la lettre recommandée avec accusé de réception par laquelle le maire de Levainville a notifié sa décision du 31 juillet 1995 à Mme X avait été régulièrement présentée au domicile de celle-ci le 4 août 1995, n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que cette notification devait être réputée intervenue à cette date, nonobstant la circonstance que l'intéressée n'avait pu, étant en congés, retirer ce pli dans le délai qui lui était indiqué sur l'avis de passage » → [CE, 03.10.2003, n°249160, Commune de Levainville](#)

➤ **La notification est faite à l'agent en personne ou une personne présente au domicile**

« Considérant que si, en vertu du premier alinéa de l'article 654 du nouveau code de procédure civile, la signification doit être faite à personne, l'article 655 prévoit que, lorsque la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile par remise de la copie à toute personne présente ; qu'il résulte des mentions du procès-verbal établi par l'huissier qu'il n'a pas été possible de signifier ladite lettre à personne, et que celle-ci a été remise le 21 juin 1990 à la mère de M. X..., alors présente au domicile de son fils ; qu'il suit de là qu'en jugeant qu'en l'absence de mandat express, Mme X... n'avait pas qualité pour représenter son fils et que par suite la mise en demeure ne pouvait être regardée comme régulièrement notifiée, la cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit » → [CE, 11.07.2001, n°222889, Département de la Dordogne](#)

➤ **La notification est régulièrement effectuée dans les conditions suivantes :**

- Pour la remise en mains propres (hors remise par huissier) le délai de recours contentieux contre un acte notifié en mains propres commence à courir à compter de cette notification, si l'agent destinataire signe cette notification et même si l'agent destinataire refuse de signer la notification, dès lors que la mention de ce refus, indiquée sur l'acte → [CE, 25 mars 2013, n°352586](#)
- Pour la lettre recommandée avec accusé de réception,
 - Lorsque l'agent accepte le pli remis à son domicile par le service postal, la date de la notification sera le jour de la remise de la lettre recommandée à l'agent. La notification intervient ainsi à la date de distribution inscrite sur l'avis de réception postal remis à l'expéditeur.
 - Lorsque le destinataire d'une LRAR refuse d'accepter le pli remis à son domicile par le service postal, ou l'accepte mais refuse de signer l'accusé de réception, la notification est réputée effectuée à la date du refus, c'est à dire celle du jour de la présentation de la lettre recommandée à l'agent.

« Considérant que cette seconde mise en demeure, à laquelle l'intéressé n'a pas déféré, doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée le 19 mai 1987, date à laquelle M. X..., convoqué à la mairie, a refusé d'en prendre connaissance » → [CE, 21.10.1992, n°116505](#)

L'avis de réception postal indique à l'expéditeur l'absence de signature et la date de présentation → [CE 10 février 1975, n°90811](#)
 - Lorsque l'agent est absent le jour de la remise du pli, le service postal laisse un avis de passage. L'agent dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage pour récupérer le pli.

→ [Article R.1-1-6 du Code des postes et des communications électroniques](#)

→ [Article 5 de l'arrêté NOR INDI0750083A du 7 février 2007](#)

 - Si le courrier est retiré dans ce délai, la date de notification retenue est alors celle du retrait du pli → [CE, 26 novembre 2014, n°37195](#)
 - Si le courrier n'est pas récupéré par l'agent dans ce délai de quinze jours, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile → [CE, 24 avril 2012, n°341146](#)

La signature de la lettre de convocation relève de la compétence de l'autorité territoriale.

→ [Article L.332-27 du Code général de la fonction publique](#)

La convocation ne peut pas comporter une date rétroactive. Elle n'est valable qu'à compter du jour où elle est notifiée → [Article L.221-8 du Code des relations entre le public et l'administration](#)



A NOTER : la convocation est un acte préparatoire à la décision. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif. Il n'est donc pas obligatoire d'inscrire les voies et délais de recours → [CE, Sect., 11.12.1998, n°147511 et 147512](#)

5-12-3. LA COMMUNICATION DU DOSSIER

« L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel. » → [Article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent doit accéder à :

- L'intégralité de son dossier individuel, dans un délai suffisant ; un délai trop bref entre la consultation du dossier et l'entretien préalable ne permet pas à un agent de disposer d'un temps suffisant pour utilement faire valoir ses observations et le prive ainsi d'une garantie entachant le licenciement d'illégalité ; Comme indiqué dans [l'étude relative à la discipline](#), un délai de 5 jours est considéré comme suffisant
- Toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

« Un agent public non titulaire dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé par l'autorité compétente doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité des pièces figurant dans son dossier ou sur lesquelles l'administration entend se fonder dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le rapport d'audit établi par la société KPMG en mars 2004 comportait une annexe intitulée " évaluation de l'adéquation des compétences aux missions " détaillant le niveau des compétences de M. B, et portant notamment sur celui-ci l'appréciation qu'il ne " semble pas disposer aujourd'hui des compétences requises pour insuffler une nouvelle dynamique, définir et porter un nouveau projet de service. " ; que si le président du Centre des monuments nationaux ne s'est pas exclusivement fondé sur cette appréciation pour prononcer le licenciement de M. B, ce document, eu égard à sa nature et à son contenu, était au nombre des pièces dont l'intéressé devait être mis à même de demander la communication, alors même qu'il n'aurait pas figuré à son dossier ; qu'il ressort des pièces du dossier que M. B n'a pas eu connaissance de cette pièce avant que la décision de licenciement soit prise à son égard » → [CE, 24 octobre 2012, n°338290](#)

5-12-4. L'ENTRETIEN PREALABLE

Il doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la LRAR ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

Le but est d'instaurer un débat contradictoire entre l'employeur et l'agent autour des motifs du licenciement.

Au cours de l'entretien, l'autorité territoriale informe l'agent :

- Du ou des motifs du licenciement
- En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 [A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi] ou aux 1° à 4° du I de l'article 39-3 [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 ; Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat] l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. → [Article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Lors de l'entretien, l'agent présente ses observations découlant notamment de la consultation de son dossier individuel.

L'autorité territoriale comme l'agent peuvent se faire accompagner durant l'entretien. Pour l'autorité territoriale il s'agira d'une autre personne de la collectivité comme le DGS ou le DRH. L'autorité territoriale dispose aussi de la possibilité de se faire représenter par une personne ayant une délégation en matière de personnel (ex : adjoint au Maire ou vice-président disposant d'une délégation en matière de ressources humaines).

Pour l'agent, il pourra s'agir d'un représentant du personnel, d'un avocat ou toute autre personne choisie par l'agent.

Au terme de l'entretien, le CDG 45 recommande la rédaction d'un compte-rendu par l'autorité territoriale afin de consigner par écrit le contenu de l'entretien. Ce compte rendu sera notifié à l'agent par tout moyen (courriel avec accusé de réception, courrier en lettre suivie ou recommandée avec accusé de réception, remise en mains propres contre signature).

5-12-5. LA CONSULTATION DE LA C.C.P.

Elle est saisie préalablement à chaque licenciement.

« I.-Les commissions consultatives paritaires connaissent :

° Des questions d'ordre individuel relatives :

a) Au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception de l'agent recruté en application des articles [L. 333-1](#) (collaborateur de cabinet), [L. 333-12](#) (collaborateur de groupe d'élus) et [L. 343-1](#) (emplois de direction) du code général de la fonction publique ; »

→ [Article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

La saisine intervient à l'issue de l'entretien préalable, avant la notification de la décision de licenciement à l'agent.

→ [Article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

« La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article [L. 272-1](#) du code général de la fonction publique doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles [16](#) et [17](#) du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. »

→ [Article 42-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

5-12-6. LA DECISION DE LICENCIEMENT

A l'issue de l'entretien préalable et de la consultation de la C.C.P., si l'autorité territoriale décide de licencier l'agent, elle doit lui notifier la décision de licenciement par L.R.A.R. ou lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre :

- Précise le ou les motifs du licenciement,
- Précise la date à laquelle doit intervenir le licenciement, compte tenu des droits à congés annuels de l'agent et de la durée du préavis,
- Invite l'agent, si le motif du licenciement le prévoit, à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont adressées à l'agent par l'autorité territoriale,
→ [Article 39-5 II du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Les délais et voies de recours. → [Article 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

5-12-7. LA PROCEDURE PREALABLE DE RECLASSEMENT PREALABLE AU LICENCIEMENT

5-12-7-1. Le fondement juridique

L'autorité territoriale a l'obligation d'examiner la possibilité de reclasser l'agent, dans un autre emploi. Le licenciement ne pourra être prononcé que dans le cas où l'agent ne pourra être reclassé dans un nouvel emploi.

« Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et aux II et III de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article L. 332-8 du même code, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. 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 sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles. » → [Article 39-5 décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

« A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

1° Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article [L. 332-8](#) du même code par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. 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 sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ; »

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-12-7-2. Les cas de licenciement ouvrant droit au reclassement

Le reclassement est entrepris uniquement pour les cas de licenciement 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,
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat,
- Le licenciement pour inaptitude physique.

5-12-7-3. Les conditions de reclassement

Les conditions de ce reclassement découlent des dispositions des articles 13 et 39-5 précités :

Les agents concernés sont :

- Les agents recrutés par contrat sur le fondement de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique
- Les agents recrutés en CDI et en CDD mais dans ce dernier cas seulement lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. Dans ce cas, l'emploi de reclassement est proposé pour la durée restant à courir avant le terme du contrat.

L'emploi de reclassement comporte les caractéristiques suivantes :

- L'emploi de reclassement est un emploi permanent ou non permanent ouvert aux contractuels en vertu des dispositions du Code général de la fonction publique
- Le respect de la date limite d'engagement de l'agent

« Ce reclassement concerne les agents recrutés [...] par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »

- Le respect de la catégorie hiérarchique de l'emploi de reclassement

L'emploi relève de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) que l'emploi occupé par l'agent ou, à défaut et sous réserve de l'accord de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur ;

« Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. »

- Le respect de l'état de santé de l'agent

Pour le cas du licenciement pour inaptitude physique, l'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent.

« L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent [...]. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie. »

- Le respect des compétences professionnelles de l'agent

« L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. »

Cela signifie que l'employeur ne peut reclasser l'agent sur un emploi qui ne comporte aucun lien avec les compétences et connaissances de l'agent (ex : un adjoint technique reclassé sur un emploi d'adjoint d'animation)

- L'offre doit concerner un emploi relevant de la même autorité territoriale

« L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. »

Ex : un Maire n'est pas censé proposer à un agent communal un emploi de reclassement relevant du CCAS.

- L'emploi de reclassement doit être expressément mentionné.

L'offre ne peut pas indiquer que l'agent sera reclassé *« dans les services de ... »*. *« L'offre est obligatoirement écrite et précise. »* → [Article 13 III 1° du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

5-12-7-4. La procédure de reclassement

La démarche est la suivante :

➤ **Information lors de l'entretien préalable**

L'autorité territoriale *« informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées »* lors de l'entretien préalable.

→ [Article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

➤ **La confirmation dans la lettre de licenciement**

La décision de licenciement comporte 3 mentions relatives au reclassement :

- L'invitation de l'agent à présenter une demande de reclassement,
- L'indication du délai de présentation de cette demande qui doit correspondre à la moitié de la durée du préavis mentionnée dans la même décision de licenciement,
- Les conditions de transmission des propositions de reclassement formulées par l'autorité territoriale.

➤ La décision de l'agent

Options de l'agent licencié	Conséquences	Indemnité de licenciement
L'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou ne demande pas de reclassement dans le délai	L'agent est licencié au terme du préavis.	OUI
L'agent a formulé une demande de reclassement dans le délai mais ce reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis	A l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement. Ce congé suspend la date d'effet du licenciement ¹	OUI
L'agent renonce finalement au reclassement pendant le délai de 3 mois de congé sans traitement	L'agent est licencié	OUI
L'agent accepte l'offre de reclassement	L'agent est reclassé sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ²	NON
L'agent refuse l'offre de reclassement	L'agent est licencié au terme du préavis.	OUI
L'agent ne peut pas être reclassé au terme du congé sans traitement de 3 mois	L'agent est licencié	OUI

¹ Une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est alors délivrée à l'agent.

² Il peut accepter d'être reclassé sur emploi relevant d'une catégorie inférieure

« L'administration doit ainsi inviter cet agent, en application des dispositions du II de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 mentionné plus haut, à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 et ne peut le licencier que si l'agent refuse de bénéficier de cette procédure de reclassement, ou s'abstient de répondre dans le délai mentionné plus haut, ou en cas d'acceptation de la procédure de reclassement, si ce reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

Il ressort des pièces du dossier que M. B...a reçu notification en mains propres de la lettre de licenciement du 9 mai 2016 et que ce courrier, comprenant les mentions prévues par l'article 39-5 mentionné plus haut, invite ce dernier à demander un reclassement dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette lettre. Il n'est pas contesté que M. B...n'a pas formé de demande de reclassement dans le délai imparti prévu par cet article et mentionné dans la lettre précitée. Dès lors, la commune est fondée à soutenir qu'elle pouvait prendre une décision de licenciement à l'encontre de M.B..., en application du IV de cet article 39-5, sans avoir à proposer d'emploi à M.B.... Le Tribunal administratif de Versailles ne pouvait ainsi, pour ce motif, annuler la décision du maire du 9 mai 2016. »

→ [CAA de Versailles, 6 juin 2019, n°18VE02911](#)

➤ L'information de la CCP

Dans le cas où l'autorité territoriale ne parviendrait pas à reclasser l'agent, elle devra porter à la connaissance de la CCP les raisons ayant empêché le reclassement.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant l'expiration des congés mentionnés à l'article 10. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

→ [Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Si cette procédure de reclassement ne peut aboutir et permettre à l'agent de reprendre une activité professionnelle normale, celui-ci est alors licencié.

5-12-8. LE PREAVIS

5-12-8-1. L'absence de préavis

Le préavis ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Le licenciement pour motif disciplinaire → [Article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)
- Le licenciement au cours ou à la fin de la période d'essai → [Article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)
- Le licenciement pour perte de d'une condition de recrutement
→ [Article 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Le licenciement d'un agent en congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique, et titularisé à l'issue du stage → [Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Pour tous les autres cas, le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir qu'après un préavis de l'autorité territoriale. Le licenciement sans respect du préavis est illégal

« Il résulte de ces dispositions [article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988] que l'agent non titulaire de la fonction publique territoriale recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ne peut être légalement licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale compétente qu'après un préavis, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

La circonstance que le préavis auquel l'agent non titulaire avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au juge administratif, saisi de conclusions à cette fin, de fixer le montant.

→ [CE, Avis, 4 février 2022, n°457135](#)

5-12-8-2. La durée

La durée du préavis va évoluer en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel au sein de la collectivité à laquelle il est affilié.

Durée du service	Durée du préavis *
< 6 mois	8 jours
< 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

* Les durées présentées dans le tableau sont doublées pour les personnes en situation de handicap.

→ [Article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Les délais énoncés ci-dessus sont susceptibles d'être modulés par les parties. Dans cette hypothèse, 5 considérations s'imposent :

- La durée du préavis doit être mentionnée dans le contrat
- La durée du préavis doit être plus favorable à l'agent
- La durée du préavis ne peut être inférieure à la durée réglementaire minimale
- La durée du préavis doit tenir compte de l'ancienneté et de la nature des fonctions confiées à l'agent
- La durée du préavis ne doit pas avoir pour effet de priver, de fait, l'employeur de procéder au licenciement de l'agent dans l'intérêt du service.

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que si un agent non titulaire de la fonction publique territoriale, engagé pour une durée indéterminée, ne peut faire l'objet d'un licenciement sans que soit respecté un préavis d'une durée minimale variable selon son ancienneté dans le service, il est loisible aux parties de prévoir dans le contrat une durée de préavis plus favorable à l'agent en considération de son ancienneté et de la nature de ses fonctions ; que, toutefois, le préavis ainsi fixé par les stipulations du contrat ne saurait, du fait d'une durée excessive, avoir pour effet d'entraver le possibilité, pour l'autorité administrative, de mettre un terme au contrat dans l'intérêt du service et de procéder au licenciement de l'agent ; que, saisi de conclusions par lesquelles un agent conteste le licenciement dont il a fait l'objet au motif que le délai de préavis prévu par son contrat n'a pas été respecté, il appartient au juge de l'excès de pouvoir d'apprécier, eu égard, d'une part, à l'ancienneté de l'agent et à la nature de ses fonctions, d'autre part, à l'exigence qui vient d'être rappelée, la légalité du délai retenu par l'administration, lequel ne peut en tout état de cause être inférieur à la durée minimale résultant des dispositions du décret du 15 février 1988 » → [CE, 6 février 2013, n°347622](#)

5-12-8-3. Le décompte de l'ancienneté

« Pour la détermination de la durée du préavis, *l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement*. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28 »

→ [Article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au [point 1-1 la durée exigée pour l'ouverture des droits à congés](#)

5-12-8-4. La date d'effet du préavis

« La *date de présentation* de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le *point de départ du préavis*. » → [Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Pour fixer la date d'effet du licenciement, l'autorité territoriale doit tenir compte non seulement du délai de préavis mais également du délai supplémentaire nécessaire, le cas échéant, pour permettre à l'agent d'épuiser ses droits à congés annuels. → [Article 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Le préavis ne peut être tenu pour accompli durant un congé de maladie justifiant que le délai de préavis ne commencera à courir qu'à l'issue de l'arrêt maladie de l'agent → [CAA de Versailles, 13 février 2014, n°13VE00492](#)

La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels : « Considérant que le maire de Marseille a, par lettre recommandée du 20 janvier 1993, informé Mme X... que son licenciement interviendrait le 26 mars 1993, le point de départ du préavis étant fixé au 26 janvier 1993 ; que *si cette décision a tenu compte du préavis de deux mois auquel Mme X..., dont la durée de services était supérieure à deux ans, avait droit, elle l'a illégalement privée d'une période de congé rémunéré déterminée en fonction de la durée des services accomplis, laquelle doit tenir compte du préavis* ; que cette circonstance, si elle n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement, rend celle-ci illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de congé rémunéré auquel l'intéressée avait droit » → [CE, 13 octobre 1997, n°162017](#)

Le préavis débute à la date de la notification de la décision de licenciement.

Pour la computation délais postaux, [cf. le point : les délais de notification](#)

5-12-9. LA REMISE DE DOCUMENTS : LE CERTIFICAT DE TRAVAIL ET L'ATTESTATION EMPLOYEUR

L'employeur public délivre à l'agent licencié un certificat de travail. Ce certificat précise :

- La date de recrutement et de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées ;
- La catégorie hiérarchique ;
- La durée d'exercice effective ;
- Les éventuelles périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi. → [Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)



S'agissant de l'attestation employeur, pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'agent public au chômage](#) ».

5-2-10. LES INDEMNITES

5-2-10-1. L'indemnité de licenciement

➤ Les bénéficiaires

Le licenciement ouvre des droits à l'indemnité de licenciement. Cette indemnité est de droit pour :

- Les agents recrutés en CDI,
 - Les agents recrutés en CDD licenciés avant le terme fixé dans le contrat,
 - Les agents licenciés en raison de leur refus du nouveau contrat proposé suite à la reprise d'une activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial,
 - Les agents licenciés en raison de leur refus du nouveau contrat proposé suite à la reprise d'une activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif,
- [Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Sont exclus du bénéfice de cette indemnité :

- Les agents ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire,
→ [Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Les agents licenciés durant ou au terme d'un période d'essai,
→ [Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de [l'article 131-26 du code pénal](#),
→ [Article 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Les agents fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre,
- Les agents qui retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une administration de l'Etat, un établissement public hospitalier recensé à l'article L.5 du Code général de la fonction publique, une collectivité territoriale ou un de leurs établissements publics, une société d'économie mixte avec participation majoritaire de l'Etat ou une collectivité territoriale,
- Les agents ayant atteints l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- Les agents qui ont présenté leur démission ;
- L'agent reclassé suite à l'ouverture d'une procédure de licenciement
- Les agents qui acceptent une modification substantielle de leur contrat
→ [Article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Les agents titularisés à la fin du stage couvert par un congé attribué suite à l'admission à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés aux articles [L. 3 à L. 5](#) du même code, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois
→ [Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- Les agents en contrat PACTE en cas de manquement aux obligations professionnelles
→ [Article 13 du décret n°2005-904 du 2 août 2005](#)

➤ Le calcul

▪ La rémunération prise en compte

« La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires. » → [Article 45 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Dans ces conditions, il convient de prendre en compte uniquement les éléments de rémunération suivants :

- Le traitement indiciaire brut
- L'indemnité de résidence

A l'inverse sont exclus :

- Le complément de traitement indiciaire
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les primes et indemnités (IFSE + CIA du RIFSEEP et toutes les autres primes et indemnités)
- Les heures complémentaires
- Les heures supplémentaires
- Les remboursements de frais professionnels
- Les avantages en nature
- Les charges sociales (cotisations salariales et contributions patronales)
- Les indemnités journalières de sécurité sociale

3 particularités sont à prendre en considération :

- Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie ci-dessus qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet. Il convient donc de prendre le traitement indiciaire brut + l'éventuelle indemnité de résidence perçus par l'agent sur le mois précédant le licenciement et les transformer en un traitement indiciaire brut et une indemnité de résidence à temps plein.



A NOTER : il est rappelé que le temps partiel mentionné ci-dessus n'est pas le temps partiel du secteur privé !

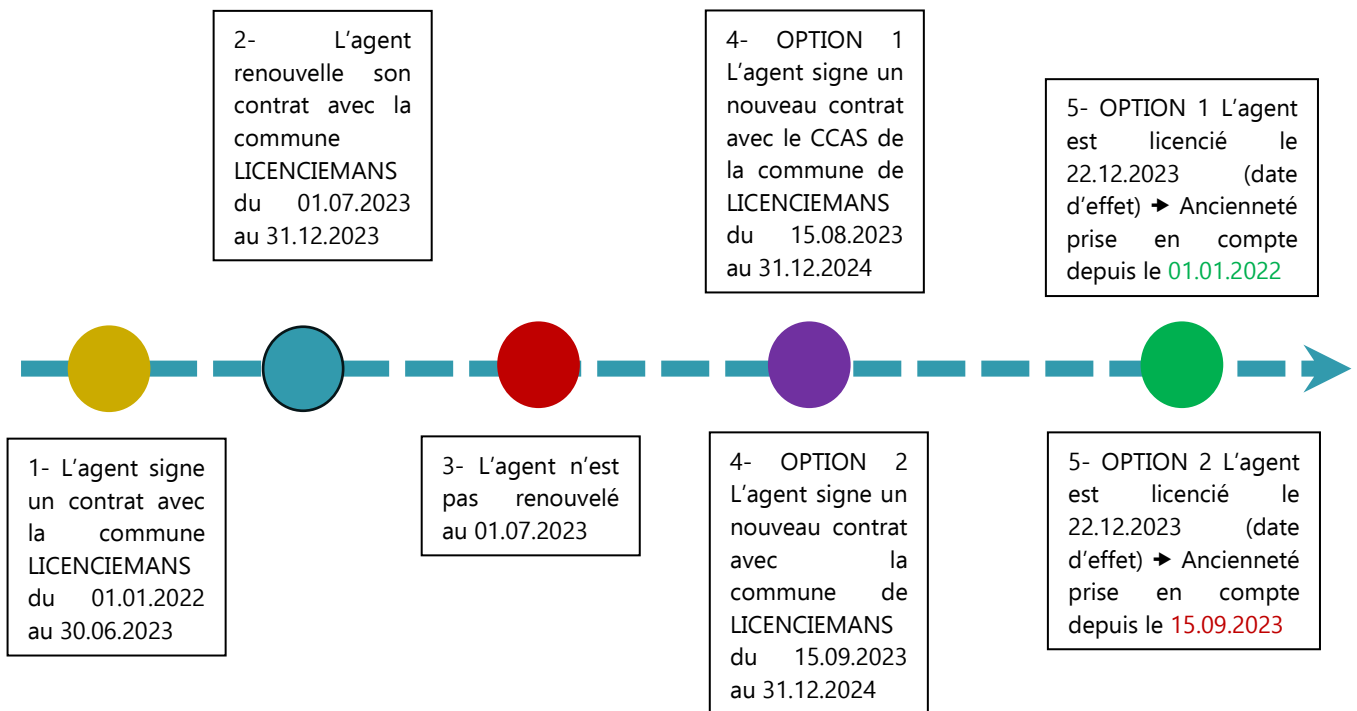
- Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ordinaire ou de grave maladie, la rémunération (traitement indiciaire brut + indemnité de résidence) servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière à plein traitement.
- Lorsque l'agent revient d'un congé non rémunéré, la rémunération (traitement indiciaire brut + indemnité de résidence) servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière à plein traitement.

→ [Article 45 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

▪ L'ancienneté prise en compte

« L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. »

→ [Article 48 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Pour le calcul de la durée, les règles suivantes sont appliquées :

« Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe. »

Cela signifie que la durée prend en compte le temps accompli :

- Au sein de la collectivité territoriale (Région, Département, commune, commune nouvelle, collectivité à statut particulier) ou de l'établissement. Sur ce dernier point, l'article 48 parle de collectivité territoriale ce qui semble exclure d'entrée de jeu les groupements de collectivités territoriales et les simples établissements publics (ex : CCAS). Toutefois, le juge administratif ne s'encombre pas de cette distinction et agrège les groupements de collectivités territoriales avec les collectivités territoriales (ex : [CAA de Versailles 16 novembre 2017, n°14VE03198](#))
- Au sein d'un établissement public à caractère administratif dépendant de la collectivité territoriale ou de l'établissement (ex : CCAS, Caisse des écoles pour une commune ou un CIAS pour un groupement de collectivités territoriales ou un EHPAD ou une crèche pour un CCAS). A l'inverse, cela exclut les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) comme les régies à personnalité morale et autonomie financière eau et assainissement ou les offices de tourisme à caractère industriel et commercial.
- Au sein d'un établissement public auquel elle participe (ex : un PETR, un syndicat mixte, etc.)

Les services accomplis à temps partiel sont décomptés à hauteur du nombre d'heures et donc de jours correspondant à la quotité de travail effectué. Ex : un agent à 80% pendant 6 mois pourra faire valoir : $(30 \times 6) \times 0,8 = 144$ jours

Les congés pris en compte pour calculer l'ancienneté sont ceux énumérés à l'alinéa 1 de l'article 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988 soit :

- Congé annuel (article 5 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congés pour formation syndicale (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour formation professionnelle (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de représentation (article 6 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maladie ordinaire (article 7 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de grave maladie (article 8 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de maternité (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de naissance (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé d'adoption (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 9 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de présence parentale (article 14-2 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé de proche aidant (article 14-4 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Congé pour certains événements familiaux (article 16 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Position d'accomplissement du service national (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'instruction militaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve opérationnelle (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité dans la réserve de sécurité civile (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),
- Période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (article 20 du décret n°88-145 du 15.02.1988),

Il est précisé que les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Elle est seulement suspendue pendant ces congés.

Enfin, les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement. → [Article 48 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

▪ **La méthode de calcul**

L'indemnité de licenciement est égale à :

- La moitié de la rémunération de base (c'est-à-dire celle prise en compte à l'article 45 et exposée au point « la rémunération prise en compte ») pour chacune des douze premières années de services
- Le tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes

Il est précisé que :

- toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ;
- toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

4 limitations sont imposées :

- Le montant de rémunération correspondant au tiers de la rémunération prise en compte après les douze premières années ne peut excéder douze fois la rémunération de base.
- En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal du contrat.
- Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'[article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.
- Le montant de l'indemnité de licenciement calculée selon les règles exposées précédemment est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

A l'inverse, en cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du décret (rupture à l'expiration d'une année à compter de la date d'effet du contrat lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat), l'agent perçoit une indemnité de licenciement d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

→ [Article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Le CDG vous accompagne !

Le CDG 45 peut réaliser le calcul de cette indemnité au bénéfice des employeurs publics territoriaux qui ont conventionné pour adhérer à la prestation chômage.

Pour plus d'informations sur cette prestation, vous pouvez prendre contact avec la mission « Chômage »

Contact : Cécile DIONNET, responsable de la mission chômage,

Tél : 02.38.75.66.27 ; courriel : chomage@cdg45.fr

5-2-10-2. L'indemnité de congés annuels non-pris

► Le cadre juridique

« En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. »

→ [Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

La dernière version de cet article, qui date de 2022, prend en compte les deux sources juridiques suivantes :

→ [L'article 7 de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003](#) :

« Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

→ [L'arrêt de la CJUE n° C-341/15 du 20 juillet 2016](#) :

La Cour de Justice de l'Union européenne rappelle que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 :

- s'oppose à une législation nationale, qui prive du droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris le travailleur dont la relation de travail a pris fin quel que soit le motif pour lequel la relation de travail a pris fin et qui n'a pas été en mesure d'épuiser ses droits avant la fin de cette relation de travail. Cela signifie que le départ en retraite, la démission ou le licenciement ouvre potentiellement le droit à l'indemnité de congés annuels non pris.
- ouvre le droit pour un travailleur à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie

La transposition dans le droit français, s'est effectuée, pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale par le décret n°2022-1153 du 22 août 2022 qui a modifié l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

➤ Les conditions d'octroi

Les conditions de l'indemnité compensatrice de congés annuels sont les suivantes :

- 1 L'agent doit bénéficier d'un CDD. L'indemnité n'est pas versée à un agent en CDI.
- 2 L'agent ne peut solliciter cette indemnité qu'en compensation de l'impossibilité de prendre des congés annuels. Cela ne s'étend pas aux jours RTT ou aux autorisations d'absence ou aux congés placés sur un compte épargne temps car ces derniers peuvent faire l'objet d'une compensation financière ou d'un transfert vers la nouvelle collectivité ou le nouvel établissement.
- 3 L'employeur et/ou l'agent ont mis fin au contrat pour les motifs suivants :
 - L'agent a posé sa démission,
 - L'employeur a licencié l'agent. Attention : l'indemnité n'est pas versée lorsque le licenciement a un motif disciplinaire,
 - L'agent est parvenu au terme de son CDD et l'employeur ne l'a pas renouvelé.
 - L'agent part en retraite → [CJUE, n°C-337/10 du 3 mai 2012](#)

- 4 L'agent n'a pu bénéficier de ses congés annuels pour les motifs suivants :
 - Le calendrier des congés annuels défini par le chef de service (refus fondé sur l'intérêt du service) → [CAA de Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573](#)



A NOTER : La fixation de la date d'effet du licenciement qui ne permettrait pas à l'agent de bénéficier de tous les jours de congé auxquels il a droit est sans incidence sur la légalité du licenciement, mais elle ouvre droit à l'indemnité de congés annuels non pris → [CE, 15 mars 2017, n°390757](#)

- Une raison de santé.

Les agents qui ont obtenu un congé de maladie ont droit à leurs congés annuels dans les limites posées par le droit européen et rappelés par le juge administratif → [CAA de Nantes, 6 juin 2013, n°12NT00291](#)

Les congés maladie concernés sont :

- Le congé de maladie ordinaire
- Le congé de grave maladie
- Le congé pour maladie professionnelle ou accident de service

- 5 L'indemnité compensatrice est attribuée dans une double limite temporelle
 - L'indemnisation s'applique dans la période de 15 mois après le 31 décembre de l'année où ils sont attribués.

« En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans l'arrêt précité, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. » → [CAA de Bordeaux, 13 juillet 2017, n°14BX03684](#)

- L'indemnisation s'applique dans la limite de 4 semaines (soit 20 jours) par an

« Si les droits à congés de M. B. devaient être indemnisés au titre de l'année 2012, en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, à raison de quatre semaines par an. » → [CAA de Bordeaux, 13 juillet 2017, n°14BX03684](#)

Ces deux points sont issus d'un avis du Conseil d'Etat rendu, initialement sur la question du report des congés non pris en raison d'un arrêt maladie :

« En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7. » → [CE, Avis, 26 avril 2017, n°406009](#)

➤ **Le montant de l'indemnité**

Il se calcule en 6 étapes :

- 1** La détermination du nombre de jours de congés annuels
Ce nombre est égal à 5 x le nombre de jours de travail dans la semaine.
 - Ex : si l'agent travaille 5 jours/semaine, cela lui octroie 25 jours de congés annuels
 - Ex : si l'agent travaille 2,5 jours/semaine, cela lui octroie 12,5 jours de congés annuels
- 2** La proratisation du nombre de jours de congés annuels
Le nombre de jours de congés annuels obtenu en **1** est proratisé pour tenir compte du nombre de mois de présence dans l'année civile en cours. Ainsi, en reprenant les deux exemples ci-dessus, si l'agent est présent 3 mois dans l'année civile en cours, il bénéficiera de :
 - Ex : si l'agent travaille 5 jours/semaine, cela lui octroie $25 \times 3/12^{\text{ème}}$ soit 6,25 (arrondi à 6,5) jours de congés annuels
 - Ex : si l'agent travaille 2,5 jours/semaine, cela lui octroie $12,5 \times 3/12^{\text{ème}}$ soit 3,12 (arrondi à 3) jours de congés annuels
- 3** La détermination de la rémunération brute
Conformément à l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988, le montant de l'indemnité s'appuie sur la rémunération brute de l'agent. La rémunération brute s'appuie sur la définition donnée par l'[INSEE](#).

Les éléments de rémunération pris en compte sont donc les suivants :

- Le traitement indiciaire brut
- Les heures complémentaires et supplémentaires
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité de résidence
- La nouvelle bonification indiciaire
- Les primes et indemnités (y compris le CIA du RIFSEEP)
- La GIPA
- Le complément de traitement indiciaire
- L'indemnité compensatrice de la CSG
- Le transfert prime points
- La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire (prévoyance [garantie maintien de salaire] et mutuelle santé)

A l'inverse, sont exclus les éléments suivants :

- Les remboursements de frais de déplacements (ex : indemnité de stage, indemnité de mission)
- Les avantages en nature

« En l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net. »

→ [CAA de Nancy, 21 juillet 2022, n°19NC03752](#)

Si au cours de l'année, l'agent a perçu une rémunération à demi-traitement, celle-ci sera prise en compte dans la détermination du montant.

- Ex : si la rémunération brute de l'agent était de 1200 € par mois et était présent sur une année complète, la rémunération prise en compte sera de 1200×12 soit 14.400 €
- Ex : si la rémunération brute de l'agent était de 1200 € par mois et était présent sur 3 mois, la rémunération prise en compte sera de 1200×3 soit 3600 €

4 L'application du coefficient de 1/10^{ème}

- Ex : si la rémunération brute de l'agent était de 1200 € par mois et qu'il était présent sur une année complète, l'indemnité sera de $(1200 \times 12) \times 0,1 = 1440$ €
- Ex : si la rémunération brute de l'agent était de 1200 € par mois et qu'il était présent sur 3 mois, l'indemnité sera de $(1200 \times 3) \times 0,1 = 360$ €

5 La prise en compte du nombre de jours de congés annuels déjà accordés

- Ex : si la rémunération brute de l'agent était de 1200 € par mois, qu'il était présent sur une année complète, qu'il bénéficiait de 25 jours de congés annuels et en avait pris 10 au moment de la cessation du contrat, l'indemnité sera de $(1200 \times 12) \times 0,1 \times (10/25) = 576$ €

6 La comparaison avec la rémunération au trentième

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. » Dans le cas contraire, il faudra retenir la rémunération que l'agent aurait perçu pendant la période de congés annuels. → [Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations salariales et contributions patronales que la rémunération de l'agent.



Pour davantage d'informations et pour des exemples de calcul ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la fiche « [Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris](#) ».

5-12-11. LE CONTROLE DE LEGALITE

La décision individuelle portant sur le licenciement d'un agent contractuel fait l'objet d'une transmission pour contrôle de légalité au préfet. En revanche, le licenciement d'un agent recruté dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ne fait pas l'objet d'une telle transmission.

→ [Article L. 2131-2, 5° du Code général des collectivités territoriales](#)

5-12-12. LE RECOURS CONTENTIEUX CONTRE LA DECISION DE LICENCIEMENT

L'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision individuelle.

L'annulation de la décision initiale de licenciement d'un agent contractuel emporte l'annulation d'éventuelles décisions ultérieures.

« Il suit de là que l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision initiale emporte, lorsque le juge est saisi de conclusions recevables contre elles, l'annulation par voie de conséquence des décisions de reclassement, de placement en congé sans traitement ou de licenciement en cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou d'impossibilité de reclassement au terme du congé de trois mois. » → [CE, 23 novembre 2016, n°402500](#)

Surtout, par un considérant de principe, le juge administratif a réglé les conséquences d'une annulation de la décision de licenciement :

« Lorsque le juge administratif annule une décision ayant évincé un agent occupant un emploi unique, l'intéressé bénéficie, en exécution de cette annulation, d'un droit à réintégration dans l'emploi unique dont il a été écarté, au besoin après retrait de l'acte portant nomination de l'agent irrégulièrement désigné pour le remplacer. Seule une nouvelle décision légalement prise par l'autorité compétente mettant fin, sans effet rétroactif, aux fonctions de l'agent illégalement évincé est susceptible de faire obstacle à sa réintégration effective dans les fonctions relevant de cet emploi unique. »

[...] En troisième lieu, le retrait de l'acte portant nomination de l'agent désigné pour remplacer un agent illégalement évincé et réintégré dans l'emploi unique qu'il occupait, prononcé pour l'exécution d'un jugement d'annulation, ne constitue pas une mesure de licenciement et peut intervenir sans que soit recherché au préalable le reclassement de l'intéressé. Par suite, le moyen tiré de ce que la cour aurait commis une erreur de droit et inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis en jugeant que le retrait de l'arrêté portant nomination de M. D... comme directeur de l'agence du tourisme de la Corse ne pouvait être regardé comme une mesure de licenciement et pouvait être prononcé sans préavis et sans que soit recherché au préalable son reclassement doit être écarté. » → [Conseil d'Etat, 14 février 2022, n° 431760](#)

6. Cas particulier : la rupture du contrat de projet

Un contrat de projet peut également faire l'objet d'une fin anticipée. Celle-ci est à l'initiative de l'employeur qui ne pourra l'engager qu'après un délai d'au moins 1 an. Ce délai commence à courir à partir de la date de début du contrat initial.

La rupture anticipée du contrat de projet doit être motivée par :

- L'impossibilité de réaliser le projet ou l'opération ;
- La réalisation complète du projet ou de l'opération avant la fin prévue du contrat.

L'employeur doit notifier à l'agent son intention de mettre fin au contrat par LRAR ou remise en main propre contre signature. En fonction de la durée du contrat, les délais de convocation seront différents :

- Si le contrat est conclu pour une période égale ou inférieure à 3 ans, l'agent est informé au plus tard 2 mois avant la fin du contrat ;
- Si le contrat est conclu pour une période supérieure à 3 ans, l'agent est informé au plus tard 3 mois avant la fin du contrat.

Ainsi licencié, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date d'interruption anticipée du contrat.

L'employeur doit lui fournir un certificat de fin de contrat mentionnant :

- La date de recrutement et de fin de contrat de l'agent ;
- Les fonctions occupées par l'agent, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle l'agent y a effectivement exercées ;
- Les éventuelles périodes de congés.

→ [Article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

7. L'arrivée à son terme du contrat : renouvellement et non-renouvellement

7-1. LES PRINCIPES

7-1-1. L'ABSENCE DE DROIT AU RENOUVELLEMENT

Le juge administratif a dégagé un principe fondamental qui régit le renouvellement des contrats :

“ L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son contrat.

« Considérant que l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée, et, par là même, mettre fin aux fonctions de cet agent » → [CE, 4 juillet 1994, n°118298](#)

- ➔ Ce principe essentiel est désormais régulièrement rappelé par les juridictions administratives.

Ex : « *Considérant, en second lieu, que, si un agent non titulaire bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, l'administration doit néanmoins justifier de l'intérêt du service à ne pas procéder audit renouvellement ; que si M. B... fait valoir que l'augmentation d'activité au cours de la période estivale justifiait la poursuite de son engagement, il est constant que son recrutement n'avait été initialement justifié que par la convention de mise à disposition permettant aux élèves de la commune des Angles de bénéficier de cours de natation en juin 2012 ; que, par suite, l'intérêt du service à ne pas procéder au renouvellement de ce contrat est établi ;* » → [CAA de Marseille, 19 avril 2016, n° 15MA00053](#)

- ➔ La situation de l'agent à la date d'échéance du contrat est sans effet sur l'application de ce principe :

Lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II (congés annuels, congés pour formation et congé de représentation), III (temps partiel pour raison thérapeutique, congés pour raisons de santé, d'accident de service ou de maladie professionnelle, congés de maternité et lié aux charges parentales), IV (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles) et V (exercice d'un mandat, accomplissement du service national, période d'instruction militaire, période d'activité dans la réserve opérationnelle) ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir. → [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le juge administratif a eu l'occasion de rappeler les règles posées par cet article :

« *Considérant d'autre part, qu'aucune disposition législative ou réglementaire et aucun principe général du droit ne fait obstacle à l'échéance d'un contrat à durée déterminée dont est bénéficiaire un agent public lorsqu'il est en congé de maladie ;* » → [CAA de Marseille, 22 juin 2004, n°00MA01970](#)

« *Considérant, en second lieu, qu'en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire en ce sens, la circonstance qu'un agent non titulaire recruté pour une durée déterminée soit en arrêt de travail à la date du terme prévu de son contrat n'a pas pour effet de proroger ce contrat jusqu'à la cessation de son inaptitude à l'exercice de son activité professionnelle ; que, par suite, le moyen tiré par Mme C... de l'illégalité du refus de prolongation de son contrat au motif qu'il serait intervenu alors qu'elle se trouvait en congé de maladie doit être écarté ;* »

→ [CAA de Douai, 30 mai 2013 n° 12DA00113](#)

« *Considérant, en deuxième lieu, que si un principe général du droit s'oppose au licenciement d'un agent en état de grossesse, ce principe ne fait pas obstacle à l'absence de renouvellement d'un contrat à durée déterminée à l'expiration de celui-ci, alors même que l'agent concerné se trouve en cet état ;* »

→ [CAA de Nantes, 15 octobre 1998, n°95NT00008](#)

7-1-2. L'ABSENCE DE RENOUVELLEMENT TACITE – L'OBLIGATION D'UN RENOUVELLEMENT EXPRES

“ Le second principe dégagé par le juge administratif précise que tous les contrats ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse.

Ce second principe est issu d'un arrêt du Conseil d'Etat qui indique que :

« *Considérant qu'il résulte des dispositions législatives précitées que les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non-titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ; que, par suite, dans le cas où, contrairement à ces prescriptions, le contrat de recrutement d'un agent non-titulaire comporte une clause de tacite reconduction, cette stipulation ne peut légalement avoir pour effet de conférer au contrat dès son origine une durée indéterminée ; que le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial ;* »

→ [CE, Sect., 27 octobre 1999, n°178412](#)

Ce principe est régulièrement repris et rappelé par le juge administratif.

« Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 3 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction alors applicable : " ... - Toutefois, dans les communes de moins de 2 000 habitants ..., des contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée et renouvelés par reconduction expresse ... " ; que ces dispositions ont eu pour seul objet de préciser les modalités de reconduction des contrats, notamment d'interdire leur renouvellement par tacite reconduction ; que, dès lors, la circonstance que le contrat du 12 novembre 1990 par lequel le maire de Varennes-Changy a recruté Mme Y... comportait la mention : " ...sera renouvelé par reconduction expresse ..." n'a pu créer à son profit, contrairement à ce qu'elle allègue et nonobstant l'ambiguïté de cette mention, un droit à renouvellement ; »

→ [CAA de Nantes, 15 octobre 1998, n°95NT00008](#)

Par ailleurs, le conseil d'Etat a précisé dans son arrêt précité du 27 octobre 1999 : « que le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial ; » Autrement dit, le maintien en fonctions d'un agent contractuel n'a pas pour effet de valider un renouvellement tacite. L'employeur est obligé de conclure un contrat avec l'agent s'il le maintient en activité. De même, l'agent ne peut pas demeurer sur son poste pour obliger l'employeur à conclure, de manière tacite, un nouveau contrat.

Le Conseil d'Etat réaffirme régulièrement cette position : « Considérant qu'il résulte de ces dispositions législatives que les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ; que, par suite, la reconduction tacite d'un tel contrat ne peut légalement avoir pour effet de conférer au contrat dès son origine une durée indéterminée ; que le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial ; » → [CE, 22 novembre 2002, n°232367](#)

En aucun cas la reconduction de l'engagement ne peut être tacite. Le maintien en fonction à l'issu du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat conclu pour une durée déterminée et dont la durée est celle prévue par les parties ou en cas d'absence d'accord celle assignée au contrat initial

7-1-3. LE RESPECT DES DUREES LIMITES D'ENGAGEMENT

Le renouvellement éventuel du contrat suppose le respect préalable des durées maximales d'engagement par contrat prévues par le Code général de la fonction publique et le décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, le renouvellement d'un contrat ne peut justifier le dépassement de ces durées.

En cas de renouvellement abusif, « il incombe au juge, pour apprécier si [le renouvellement] présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause. Un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée » → [CAA de Nancy, 5 mars 2019, n° 17NC00932](#).

7-1-4. L'OBLIGATION DE MOTIVATION DU NON-RENOUVELLEMENT OU DU RENOUVELLEMENT COMPORTANT UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE

7-1-4-1. La motivation du non-renouvellement

Légalement, l'autorité territoriale n'a pas à motiver sa décision de non-renouvellement. Comme l'indique le juge administratif, le non-renouvellement n'a pas à être motivé et n'engendre pas une obligation d'informer l'agent qu'il peut prendre connaissance de son dossier individuel. Elle ne constitue pas, sauf preuve contraire, une mesure disciplinaire.

« Considérant, en premier lieu, qu'un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce contrat est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude professionnelle de l'agent et, de manière générale, sur

sa manière de servir et se trouve ainsi prise en considération de la personne, elle n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - ni au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier, ni au nombre de celles qui doivent être motivées en application des dispositions de la loi du 11 janvier 1979 » → [CE, 23 février 2009, n°304995](#)

Pour autant, en cas de contestation, le juge administratif vérifiera que la décision est fondée sur l'intérêt du service. En conséquence, le CDG 45 recommande aux autorités territoriales de motiver leurs décisions de non-renouvellement de contrats.

Dans l'hypothèse d'un contentieux, le juge administratif vérifiera cette motivation pour juger du bien-fondé du non-renouvellement. Il est donc utile que l'autorité territoriale expose noir sur blanc sa motivation.

Le « titulaire d'un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat et l'autorité compétente peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler son contrat et mettre fin à ses fonctions. Si la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'a pas à être motivée, il appartient au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service » → [CAA de Nancy, 5 mars 2019, n° 17NC00932](#).

Si la collectivité territoriale ou l'établissement n'est pas en mesure de fournir les raisons du non-renouvellement, le juge administratif considérera que ce refus de renouvellement n'est pas fondé et annulera la décision de non renouvellement : *« Considérant que l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée, et, par là même, mettre fin aux fonctions de cet agent, sans que ce dernier puisse se prévaloir de ce que la conclusion du contrat dont il a bénéficié aurait créé des droits à son profit ; qu'il appartient à l'autorité administrative, lorsque l'agent soutient que la décision de renouvellement n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat ; qu'à défaut de fournir ces motifs, la décision de non renouvellement doit alors être regardée comme ne reposant pas sur des motifs tirés de l'intérêt du service ; » → [CAA de Paris, 31 juillet 2015, n°14PA01172](#)*

Lorsque le juge administratif estime que les motifs du non renouvellement ne sont pas légaux, il peut condamner la collectivité à verser des indemnités pour réparer l'éventuel préjudice → [CE, 23 février 2001, n°190742](#)

Au fil des jurisprudences, le juge administratif a considéré comme motifs légaux :

- Recrutement d'un fonctionnaire titulaire → [CAA de Nancy, 2 juin 2005, n°02NC00640](#)
- Recrutement d'un autre agent contractuel, à condition que ce nouveau recrutement permette d'assurer une meilleure coordination des services et la réduction des coûts de production (en l'espèce coût de spectacles) → [CAA de Bordeaux, 6 juillet 2004, n°01BX00224](#)
- Suppression de l'emploi sur lequel l'agent avait été recruté en raison d'un transfert de compétences → [CAA de Nantes, 8 mars 2002, n°98NT02552](#)
- Retour d'un agent précédemment placé en congé de maladie → [CE, 11 octobre 2018, n°419395](#)
- Décision de l'autorité territoriale de ne pas pourvoir l'emploi d'enseignement de l'art dramatique pour l'année scolaire à venir dans l'attente des résultats d'une réflexion engagée par la collectivité sur l'avenir et les modalités d'organisation de cet enseignement → [CAA de Bordeaux, 4 juillet 2005, n°01BX01672](#)
- Insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent → [CE, 5 décembre 2005, n°262948](#)
- Nécessité que l'agent soit physiquement en mesure d'occuper un emploi à temps plein (agent ayant été en congé maladie puis temps partiel thérapeutique) → [CAA de Douai 8 novembre 2018, n° 17DA00641](#)
- Comportement, incompatible avec l'intérêt du service (absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions) → [CAA de Bordeaux, 10 février 2004, n°00BX00997](#)
- L'incidence des absences pour maladie de l'agent sur l'organisation du service (aide à domicile de personnes âgées et dépendantes) → [CAA de Marseille, 22 octobre 2010, n°08MA03258](#)
- L'autorité territoriale peut décider de ne pas renouveler l'engagement d'un de ses agents, justifié par le comportement de l'agent → [CAA de Lyon, 3 novembre 2021, n° 19LY02658](#).
- Un motif disciplinaire peut justifier le non renouvellement d'un contrat → [CE, 19 décembre 2019, n° 423685](#).

A l'inverse, le juge administratif a considéré comme des motifs illégaux :

- Le refus de l'agent du renouvellement pour une durée d'1 an d'un contrat initialement conclu pour une durée de 3 ans → [CE, 10 juillet 2015, n°374157](#)
- La décision de non renouvellement prise uniquement en raison de mobiles de caractère politique → [CE, 2 février 2000, n°196157](#)
- Une décision motivée officiellement par l'inaptitude de l'agent mais en réalité par le fait que l'agent avait obtenu des congés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse puis avait ensuite demandé un congé parental → [CE, 9 août 2006, n°281972](#)
- Une décision motivée par les répercussions d'une absence pour raisons de santé programmée sur le fonctionnement du service, dès lors que celle-ci n'est pas matériellement établie et que l'agent donne satisfaction → [CAA de Lyon, 18 mars 2014, n°12LY22805](#)
- Une décision motivée par le fait que l'agent ait adressé un courrier à l'autorité territoriale exprimant son désaccord quant à sa condition d'emploi et son intention de saisir le juge administratif → [CAA de Nancy, 5 avril 2012, n°11NC00634](#)
- La décision constitue une sanction déguisée. Le non-renouvellement motivé exclusivement en considération de la personne qui ne peut se justifier constitue alors une sanction déguisée, illégale et engageant la responsabilité de la collectivité → [CAA de Lyon, 25 août 2020, n° 18LY02213](#).

En cas d'annulation par le juge administratif d'une décision portant non renouvellement de l'engagement, l'agent ne pourra bénéficier d'un droit à réintégration au-delà de la date de fin du contrat initial

→ [CAA de Bordeaux, 9 mars 2004, n°00BX02890](#)

7-1-4-2. La modification substantielle du contenu du nouveau contrat

L'agent n'a pas de droit acquis au renouvellement en l'état du contrat. L'employeur n'est pas tenu de maintenir les clauses fixées initialement. En revanche, le Conseil d'Etat est venu rappeler que l'employeur ne peut légalement décider, au terme du contrat de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service :

« Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. » → [CE, 19 décembre 2019, n° 423685](#).

A titre d'exemple, l'autorité territoriale n'est pas tenue de renouveler un contrat pour la même durée

→ [CE, 13 janvier 2003, n°229251](#)

7-2. LA PROCEDURE

Lorsque l'engagement d'un agent contractuel est susceptible d'être reconduit, seule l'autorité territoriale apprécie l'opportunité du renouvellement. Elle dispose donc d'une liberté d'appréciation qui est seulement soumise à des règles procédurales. En outre, elle est astreinte au respect des règles de recrutement des agents contractuels

→ [cf. point relatif à la procédure de recrutement](#)

7-2-1. LE DELAI DE PREVENANCE

L'autorité territoriale doit notifier à son agent – recruté par un contrat à durée déterminée – son intention de renouveler ou non l'engagement. La durée initiale du contrat fera varier ce délai de prévenance.

Durée de l'engagement (x)	Délai de prévenance*
x < 6 mois	8 jours
6 mois < x < 2 ans	1 mois
x ≥ 2 ans	2 mois
Renouvellement possible en CDI	3 mois

* Les délais sont doublés, dans la limite de quatre mois, pour les personnes en situation de handicap.

Cette durée d'engagement est décomptée en tenant compte de l'ensemble des contrats signés entre l'agent et l'autorité locale, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction n'ayant pas excédé quatre mois et qui n'est pas due à une démission de l'agent.

→ [Article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Ces délais sont impératifs et doivent être respectés par l'employeur : « la décision notifiant l'intention de renouveler ou non un contrat régi par ces dispositions doit intervenir au moins un mois avant son terme lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans et que si l'administration entend procéder au renouvellement du contrat de son agent, un délai de huit jours doit être laissé à l'intéressé pour faire connaître son acceptation » → [CAA de Marseille, 5 mars 2020, n° 19MA00358](#)

Pour le contrat de projet, il est précisé que le délai de prévenance est celui prévu par l'article 38-1 précité → [Article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Cependant, le juge administratif considère que le non-respect des délais de prévenance, s'il était susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement, ne pouvait en revanche pas entraîner l'illégalité de la décision relative au renouvellement du contrat → [CAA de Bordeaux, 19 octobre 2022, n°20BX01985](#)

Cette décision a été confirmée par le Conseil d'Etat. Il revient ainsi sur sa jurisprudence initiale du 14 mai 2017, n°273244 dite « Caussade » : « La circonstance que le préavis auquel l'agent non titulaire avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au juge administratif, saisi de conclusions à cette fin, de fixer le montant. » → [CE, Avis, 4 février 2022, n°457135](#)

Pour le juge administratif, aucun texte législatif ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'imposent que la décision de ne pas renouveler le contrat d'un agent contractuel lui soit notifiée par écrit :

« Considérant que le dernier contrat à durée déterminée conclu entre M. A et le centre hospitalier de Guise couvrait la période du 1er avril au 31 décembre 2008, soit une durée de neuf mois ; que l'agent devait donc être informé de l'intention du centre hospitalier de ne pas renouveler son contrat au plus tard au début du mois précédent le terme de l'engagement, soit le 1er décembre 2008 ; que le centre hospitalier faisait valoir, dans son mémoire produit devant le tribunal que la responsable des ressources humaines avait informé verbalement M. A de ce qu'elle n'envisageait pas de renouveler son contrat lors d'un entretien qui s'est déroulé le 10 octobre 2008 ; que le requérant se bornant à soutenir, dans sa demande introductive d'instance devant le tribunal, qu'il n'avait pas été informé par écrit de l'intention de l'établissement de ne pas renouveler son contrat et n'ayant pas répliqué au mémoire en défense du centre hospitalier, les premiers juges ont estimé que, par suite, M. A ne contestait pas avoir reçu verbalement cette information dans les conditions décrites par cet établissement et en ont déduit que ce dernier, en informant M. A du non-renouvellement de son contrat dans ces conditions précédemment décrites, n'avait pas entaché sa décision d'une irrégularité de procédure dès lors qu'aucun texte législatif ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'imposent que la décision de ne pas renouveler le contrat soit notifiée à l'agent par écrit » → [CAA de Douai, 12 avril 2012, n°11DA00422](#)

Cependant, en pratique, il est compliqué de prouver que l'information a été donnée préalablement lors d'un simple entretien en face à face avec son responsable hiérarchique ou son responsable des ressources humaines. Il est donc conseillé, dans cette situation soit de « doubler » l'information orale par un courrier ou un courriel adressé nominativement à l'agent, soit de tenir l'entretien devant témoin(s) et d'en rapporter la teneur par écrit à la direction générale (ou secrétaire de mairie) + l'autorité territoriale (Maire/Président ou adjoint au Maire ou Vice-président ayant reçu délégation de fonctions sur le domaine des ressources humaines)

7-2-2. L'OBLIGATION DE DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI

→ [Cf. point relatif à la déclaration de création/vacance d'emploi](#)

Le renouvellement doit préalablement faire l'objet d'une publication de la vacance d'emploi. La spécificité du poste ne justifie pas une dérogation à cette obligation → [CAA de Douai, 2 novembre 2004, n°02DA00202](#)

Le non-renouvellement d'un contrat est précédé d'une déclaration de création ou vacance d'emploi si l'autorité territoriale entend procéder à un nouveau recrutement.

7-2-3. L'OBLIGATION D'UN ENTRETIEN PREALABLE

« La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans. » → [Article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Cet entretien peut être à l'initiative de l'administration ou de l'agent : « Considérant qu'il est constant que Mme a été reçue en entretien le 28 mai 2008, à sa demande, pour évoquer les possibilités d'évolution de son poste ; qu'il ressort toutefois du compte rendu de cet entretien qu'il a finalement porté sur le non renouvellement du contrat de l'intéressée, le chef du service des droits des femmes et de l'égalité auprès duquel l'entretien a eu lieu ayant reçu la veille l'avis du préfet de la Meuse, défavorable au renouvellement du contrat de l'intéressée ; que celle-ci ne saurait ainsi soutenir que l'entretien prévu par l'article 45 précité n'aurait pas eu lieu, la circonstance qu'il ne s'est pas tenu à l'initiative de l'administration étant sans incidence sur la régularité de la procédure au terme de laquelle l'engagement de l'intéressé n'a pas été renouvelé » → [CAA de Nancy, 17 février 2011, n°10NC00747](#)

La tenue d'un entretien ne constitue pas une garantie pour l'agent dont l'absence entraînerait automatiquement l'annulation de la décision de non-renouvellement. Le juge apprécie au cas par cas l'influence que cette absence d'entretien a pu exercer sur la décision de non-renouvellement :

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que la décision d'une collectivité territoriale de ne pas renouveler le contrat d'un agent employé depuis six ans sous contrat à durée déterminée doit être précédée d'un entretien ; que, toutefois, hormis le cas où une telle décision aurait un caractère disciplinaire, l'accomplissement de cette formalité, s'il est l'occasion pour l'agent d'interroger son employeur sur les raisons justifiant la décision de ne pas renouveler son contrat et, le cas échéant, de lui exposer celles qui pourraient justifier une décision contraire, ne constitue pas pour l'agent, eu égard à la situation juridique de fin de contrat sans droit au renouvellement de celui-ci, et alors même que la décision peut être prise en considération de sa personne, une garantie dont la privation serait de nature par elle-même à entraîner l'annulation de la décision de non renouvellement, sans que le juge ait à rechercher si l'absence d'entretien a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision ; qu'ainsi, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en ne jugeant pas que l'absence d'entretien préalable avait privé M. A... d'une garantie ; » → [CE, 26 avril 2013, n°355509](#)

Il a été jugé que l'absence d'entretien préalable n'est pas susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision dès lors que la mission correspondant au contrat est achevée.

→ [CAA de Bordeaux, 19 novembre 2013, n°13BX01289](#)

7-2-4. LA CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE – CCP

La CCP n'a pas à être consultée pour un renouvellement ou un non-renouvellement de contrat.

Il existe une exception à ce principe : « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical. » → [Article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

7-2-5. LA DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

A l'issue de la procédure décrite ci-dessus :

- Pour le non-renouvellement, l'autorité territoriale informe l'agent de son refus de renouvellement de contrat. Un simple courrier suffit. → [cf. Modèle de courrier de non-renouvellement de contrat](#)
- Pour le renouvellement, l'autorité territoriale continue la procédure en respectant les étapes présentées ci-après :

7-2-6. L'ACCEPTATION DE L'AGENT

L'agent doit accepter de manière expresse le renouvellement de son contrat ou formuler clairement son refus du renouvellement.

Ainsi, le refus de renouvellement par l'employeur ne peut se fonder sur de simples interprétations des propos de l'agent : *« L'attestation établie le 4 octobre 2016 par la directrice des ressources humaines de l'EHPAD de Gaudissard n'est pas de nature à établir, à elle seule, qu'elle a proposé le renouvellement de son contrat à Mme A... lors d'un entretien qui s'est déroulé 30 août 2016, ce que la requérante a d'ailleurs contesté dès sa lettre du 16 septembre 2016. La réalité de cette proposition ne ressort pas davantage de l'attestation du 20 décembre 2016 établie par la cadre de santé. Si cette attestation fait par ailleurs état d'un mécontentement de Mme A..., qui l'aurait conduite à indiquer qu'elle ne resterait pas au sein de l'EHPAD, ces propos ne peuvent être regardés comme un refus de Mme A... d'accepter le renouvellement de son contrat. »* → [CAA de Marseille, 5 mars 2020, n° 19MA00358](#)

7-2-6-1. Le délai de réponse

L'agent dispose d'un délai de réponse de 8 jours : *« Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. »* → [Article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

7-2-6-2. La forme de la réponse

Celle-ci n'est pas prévue par les textes. Dans ces conditions, le CDG 45 propose de retenir l'une des modalités suivantes :

- Courrier recommandé avec accusé de réception adressé à l'autorité territoriale
- Courrier adressé à l'autorité territoriale remis en mains propres et selon la configuration de la collectivité ou de l'établissement, au responsable des ressources humaines, au directeur général des services, à la secrétaire de mairie, au directeur général adjoint en charge des ressources humaines, à l'autorité territoriale ou à l'adjoint ou au vice-président ayant reçu délégation dans le domaine des ressources humaines.
- Courriel adressé à l'autorité territoriale avec accusé de réception et de lecture envoyé à l'une des personnes exerçant les fonctions mentionnées ci-dessus ou à une adresse de messagerie générique « ressources humaines »

7-2-6-3. Les effets de la réponse

- Soit l'agent accepte le nouveau contrat et l'autorité territoriale lui notifiera un projet de contrat pour signature.
- Soit l'agent refusera le nouveau contrat. Il se retrouvera alors dans deux situations potentielles :
 - L'agent a un motif légitime de s'opposer au renouvellement de son engagement. Cela ne vaudra que si le contrat a été substantiellement modifié. Un motif est considéré comme légitime dès lors qu'il est lié à des circonstances d'ordre personnel ou au fait que le contrat ait été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur, L'agent sera alors considéré comme involontairement privé d'emploi.
→ Articles [L.5422-1](#) et [L.5424-1](#) du Code du travail
 - L'agent a un motif illégitime de s'opposer au renouvellement de son contrat. il sera alors considéré comme volontairement privé d'emploi et ne pourra bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi.

A titre d'exemples, ne constituent pas un motif légitime :

- Le refus le déménagement à 10 kilomètres de son lieu de travail de l'agent qui, alors qu'il allègue l'impossibilité de se rendre sur ledit lieu de travail selon ses horaires, n'a ni sollicité un changement d'horaires ou de service, ni recherché d'autres possibilités de transport → CAA Douai, 9 octobre 2008, n°07DA00366
- L'absence de motif de refus de renouvellement : *« Par courrier du 15 novembre 2015, l'intéressé a cependant refusé le renouvellement de son contrat, sans mentionner un quelconque motif justifiant cette décision. Par lettre du 8 décembre 2016, la collectivité a pris acte de ce refus et a informé M. A... des conséquences de sa décision, lui indiquant particulièrement qu'il ne pourrait bénéficier d'indemnités chômage. Ainsi, l'intéressé est effectivement à l'initiative du non renouvellement de son contrat de travail et il ne peut, dans ces conditions, être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. »*

→ [CAA de Marseille, 27 mars 2020, n° 18MA02177](#)

Pour autant, l'agent ne peut être exclu du droit aux allocations chômage lorsque le renouvellement d'un CDD a été uniquement proposé oralement. En effet, l'administration à défaut de pouvoir justifier de ce qu'elle a proposé à l'agent contractuel, ne saurait soutenir que l'agent a refusé une proposition de renouvellement du contrat. Par conséquent, l'agent contractuel qui n'a reçu qu'une proposition de renouvellement orale sera considéré comme involontairement privé d'emploi et gardera le droit à l'allocation chômage

→ CAA de Bordeaux, 12 janvier 2010, n°09BX02342

Le fait que l'employeur public précise à l'agent contractuel, après avoir recueilli son accord, qu'un nouveau contrat lui sera accordé constitue une promesse d'engagement dont la violation est de nature à engager la responsabilité de la collectivité qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé.

→ [CAA de Versailles, 10 novembre 2005, n°04VE00895](#)

Enfin, le juge administratif a pu rappeler qu'un agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, sauf à ce que le refus se fonde sur un motif légitime. Le motif légitime peut être lié à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

Le motif légitime peut résulter de considération tenant à la sécurité de l'agent sur son lieu de travail ou à sa santé.

→ [CAA de Marseille, 27 mars 2020, n° 18MA02177](#)

L'allocation chômage ne peut donc être écarté à l'issue de son contrat au motif que l'agent a refusé l'emploi proposé alors que celui-ci comporte une modification substantielle.

→ [CAA de Lyon, 9 juillet 2020, n° 19LY03633](#)

→ [Articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du Code du travail](#)

7-3. L'INDEMNITE DE PRECARITE

Depuis le 1^{er} janvier 2021, sous certaines conditions, un agent public contractuel peut bénéficier d'une indemnité de fin de contrat, dite « indemnité de précarité », à l'issue de son contrat.

→ [Article L.554-3 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

7-3-1. LES CONDITIONS D'OCTROI

Elles sont au nombre de 4

7-3-1-1. Les contrats concernés

Il s'agit des contrats suivants :

Fondement juridique	Nature du contrat
Article L.332-8 1° du CGFP	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire
Article L.332-8 2° du CGFP	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
Article L.332-8 3° du CGFP	Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants
Article L.332-8 4° du CGFP	Pour tous les emplois des 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
Article L.332-8 5° du CGFP	Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%
Article L.332-8 6° du CGFP	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Article L.332-13 du CGFP

Remplacement d'un agent absent ou indisponible

Article L.332-14 du CGFP

Pour les besoins de continuité du service et pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Article L.332-23 1° du CGFP

Accroissement temporaire d'activité

7-3-1-2. Les conditions de durée

Les contrats, le cas échéant renouvelés, conclus avant le 1er janvier 2021 ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée d'un an puisque ce nouveau dispositif ne s'applique qu'aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 → [Article 4 du décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020](#)

Le contrat conclu par l'agent doit être exécuté jusqu'à son terme. Les agents qui entrent dans les situations ci-dessous ne peuvent prétendre à l'indemnité de précarité :

- Démission
- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Abandon de poste
- Atteinte de la limite d'âge

Le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée inférieure ou égale à 1 an. Cela exclut automatiquement les agents en CDI.

7-3-1-3. La rémunération

La rémunération brute globale est obligatoirement inférieure à 2 x le montant brut du SMIC.

Pour connaître le montant du SMIC, nous vous invitons à consulter la rubrique [« le traitement »](#)

7-3-1-4. L'absence de poursuite de la relation de travail

L'agent ne pourra exiger le paiement de l'indemnité de précarité s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- L'agent bénéficie du renouvellement de son contrat auprès du même employeur,
- L'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- L'agent conclut un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale,
- L'agent est nommé stagiaire de la fonction publique (mécanisme d'intégration directe dans les grades d'accès sans concours des cadres d'emplois de catégorie C)
- L'agent est nommé stagiaire/élève suite à la réussite à un concours ;

→ [Article L.554-3 du Code général de la fonction publique](#)

→ [Article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

7-3-2. LE MONTANT DE L'INDEMNITE

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. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. → [Article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'indemnité est assujettie à l'ensemble des cotisations salariales et contributions patronales puisqu'elle se calcule sur la rémunération brute globale. En comparaison, [l'article L.1243-8 du Code du travail](#) est plus explicite sur ce sujet puisque pour le secteur privé, il indique que l'indemnité s'ajoute à la rémunération brute du salarié. Elle est également imposable → [Article 80 duodecies du Code général des impôts](#)

8. La fin de contrat fortuite : le décès

8-1. L'INTERRUPTION DE LA REMUNERATION

A la survenance du décès de l'agent, l'engagement contractuel s'interrompt automatiquement. L'autorité territoriale doit alors prendre un arrêté radiant l'agent le lendemain du décès.

La rémunération (traitement + accessoires + régime indemnitaire) est interrompue à compter du jour de la cessation de l'activité. Elle est versée comme à l'habitude sur le compte bancaire de l'agent.

8-2. L'ATTRIBUTION D'UN CAPITAL DECES

Comme pour les agents titulaires ou stagiaires effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures, le décès de l'agent contractuel de droit public ouvre droit à l'attribution du capital décès versé au titre de l'assurance décès du régime général de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article D. 712-20 du Code de la sécurité sociale.

Le capital décès est une prestation sociale versée aux ayants-droits de l'agent décédé afin de leur permettre de faire face aux frais entraînés par le décès.

Les ayants droit doivent formuler une demande de capital décès auprès de l'employeur de l'agent décédé. Ils doivent fournir les justificatifs de leur qualité d'ayants droit. Le capital décès est versé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Un capital décès complémentaire peut être versé par l'IRCANTEC, lorsque l'agent est décédé avant de faire valoir ses droits à la retraite sous réserve qu'il ait effectué un an de services et ainsi cotisé à la retraite.

8-3. L'ATTRIBUTION D'UNE PENSION DE REVERSION

La pension de réversion est versée au conjoint du défunt.

Son attribution est liée aux conditions suivantes :

- Le conjoint doit avoir au moins 55 ans ;
- Le conjoint doit avoir été marié avec l'agent décédé. Les conjoints pacsés ou en situation de concubinage ne peuvent pas bénéficier de la pension de réversion. Le conjoint peut de nouveau être en couple après le décès de l'agent.
- Le conjoint ne doit pas avoir de ressources ou les ressources du ménage ne doivent pas dépasser un plafond.

Les ressources annuelles brutes doivent être inférieures aux montants suivants :

- 23 441,60 € si le conjoint vit seul(e)
- 37 506,56 € si le conjoint vit en couple

Les ressources prises en compte dans le calcul sont précisées dans la notice jointe au formulaire de demande d'une retraite de réversion. Si le conjoint a plus de 54 ans et qu'il travaille, ses ressources annuelles sont calculées en prenant en compte seulement 70 % de vos revenus d'activité.

La pension de réversion est versée sur demande formulée auprès de la Caisse de Sécurité Sociale dont dépend le conjoint.

La pension de réversion est égale à 54 % de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le défunt, sans tenir compte des majorations de retraite.

Le montant de la pension est le suivant :

- Montant minimum

Il existe 2 cas :

- Le défunt justifiait de 15 ans (60 trimestres) d'assurance retraite au régime général. Le montant de la pension de réversion est au minimum de 3 672,02 par an (soit 306,00 € par mois).
- Le défunt justifiait de moins de 15 ans, de cotisations à l'assurance retraite. Le montant minimum mentionné ci-dessus est réduit proportionnellement à sa durée d'assurance.
- Montant maximum

Le montant de la pension de réversion ne peut pas dépasser 11 877,84 € par an (soit 989,82 € par mois).

© Source : Service-public.fr

8-4. L'ATTRIBUTION D'UNE ALLOCATION DE REVERSION

L'IRCANTEC verse quant à elle, une allocation de réversion. Cette allocation peut être versée même lorsque le conjoint ne remplit pas la condition d'âge nécessaire pour la pension.

 Pour davantage d'informations relatives à cette question, référez-vous à la rubrique « [Le décès](#) ».

9. La fin de contrat obligatoire : la retraite

Les agents contractuels recrutés par des collectivités territoriales ne bénéficient pas d'un régime spécial de retraite. Ils sont donc soumis au régime général de sécurité sociale pour leur assurance vieillesse. A ce régime de base s'ajoute un régime complémentaire, également obligatoire, géré par l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC)

→ [Article L. 921-2-1 du Code de la sécurité sociale](#)

→ [Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970](#)

Les agents publics contractuels sont soumis aux règles fixées pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. La limite d'âge pour les agents contractuels nés à compter du 1^{er} janvier 1956 s'établit à 67 ans.

9-1. L'ATTEINTE DE L'AGE LIMITE

9-1-1. LE PRINCIPE : L'AGE LIMITE DE 67 ANS

Les agents ne peuvent être recrutés sous contrat à compter de 67 ans.

« Sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à soixante-sept ans. » → [Article L. 556-11 du Code général de la fonction publique](#)

Cela signifie :

- Que l'employeur doit résilier automatiquement le CDD ou CDI en cours d'un agent public contractuel.
- Que l'employeur ne peut recruter en CDD ou CDI un candidat ayant atteint l'âge de 67 ans.

Cette règle est régulièrement rappelée par le juge administratif. Le recrutement d'un agent public ayant atteint la limite d'âge ne peut faire naître de droits à son profit et le CDD conclu doit être considéré comme un acte inexistant. → [CAA de Marseille, 23 janvier 2020, n° 18MA05445](#).

La date officielle de radiation des cadres correspond au lendemain de la date d'anniversaire de l'agent. Cela étant, l'agent perçoit sa rémunération pour l'ensemble du mois en cours. → [CE, 16 mai 1975, n°94251](#)

9-1-2. LES EXCEPTIONS

Il existe toutefois des exceptions à la limite d'âge d'activité. En effet, l'agent peut prétendre, de droit ou à l'appréciation de l'autorité territoriale selon les cas, à un recul de la limite d'âge, et à une prolongation d'activité au-delà de cette limite.

Cela inclut les situations suivantes :

9-1-2-1. L'enfant à charge :

Si l'agent a encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint sa limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'un an supplémentaire par enfant, dans la limite de 3 ans. L'autorité territoriale ne peut pas refuser le maintien en activité demandée pour ce motif, et il n'existe pas de condition d'aptitude pour continuer à exercer les fonctions.

« La limite d'âge est reculée d'une année par enfant à la charge de l'agent public, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans.

Les enfants pris en compte sont ceux ouvrant droit à l'attribution des prestations familiales et ceux ouvrant droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés. » → [Article L.556-2 du Code général de la fonction publique](#)

9-1-2-2. Les 3 enfants à charge à l'âge de 50 ans

L'agent peut poursuivre son activité professionnelle une année au-delà de sa limite d'âge, s'il était parent d'au moins trois enfants vivants à la date de son 50^{ème} anniversaire. L'autorité territoriale ne peut pas refuser le maintien en activité demandée pour ce motif. Cependant, l'agent doit être apte à continuer d'exercer son emploi.

« La limite d'âge est reculée d'une année pour tout fonctionnaire qui, au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants, à la condition qu'il soit apte à l'exercice de ses fonctions. Ce recul de la limite d'âge limite ne peut se cumuler avec celui prévu à l'article L. 556-2 que si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés. » → [Article L.556-3 du Code général de la fonction publique](#)

Ces deux premiers cas sont prévus par un mécanisme de renvoi : *« La limite d'âge des agents contractuels est, le cas échéant, reculée conformément aux dispositions des articles L. 556-2 et L. 556-3, sans préjudice des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat. »*

→ [Article L.556-12 du Code général de la fonction publique](#)

9-1-2-3. L'exercice des fonctions de médecin de prévention – médecin du travail

« Par dérogation à l'article L. 556-11, la limite d'âge est fixée à soixante-treize ans pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail. »

→ [Article L.556-11-1 du Code général de la fonction publique](#)

9-1-2-4. La prolongation d'activité pour carrière incomplète

Les agents publics contractuels dont la durée de services est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein peuvent, à leur demande, être maintenus en activité, sous réserve de leur aptitude physique et de l'intérêt du service.

La prolongation de l'activité ne peut excéder 10 trimestres et doit cesser dès lors que le nombre de trimestres permettant d'obtenir une retraite à taux maximum est atteint.

Elle est accordée après le recul de la limite d'âge pour charges familiales.

Le nombre de trimestres varie en fonction de l'année de naissance de l'agent, dans les conditions suivantes :

Année de naissance	Trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein
1952	164 (41 ans)
1953, 1954	165 (41 ans et 3 mois)
1955 à 1957	166 (41 ans et 6 mois)
1958 à 1960	167 (41 ans et 9 mois)
1961 à 1963	168 (42 ans)
1964 à 1966	169 (42 ans et 3 mois)
1967 à 1969	170 (42 ans et 6 mois)
1970 à 1972	171 (42 ans et 9 mois)
Après 1973	172 (43 ans)

« Après application, le cas échéant, de l'article L. 556-12, les agents contractuels dont la durée d'assurance tous régimes est inférieure à celle définie à l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites peuvent sur leur demande, *sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique* et sans préjudice des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat, bénéficier d'une prolongation d'activité.

Cette prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir l'agent concerné en activité au-delà de la durée d'assurance définie au même article 5, ni au-delà d'une durée de dix trimestres. »

→ [Article L556-13 du Code général de la fonction publique](#)

La prolongation d'activité ne constitue pas un droit. L'autorité territoriale dispose d'une faculté d'appréciation et peut notamment tenir compte de la manière de servir de l'agent pour accorder ou refuser cette prolongation.

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que, contrairement à ce que soutient M. X, le maintien en activité du fonctionnaire au delà de la limite d'âge du corps auquel il appartient ne constitue pas un droit mais une faculté laissée à l'appréciation de l'autorité administrative, sous le contrôle du juge, eu égard à l'intérêt du service ; »

→ [CAA de Paris, 17 mars 2009, n°08PA01070](#)

Néanmoins, l'autorité territoriale est astreinte à l'obligation de motivation de sa décision de refus

→ [CE, 23 décembre 2011, n°329016](#) + [Article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

9-1-2-5. La prolongation d'activité de l'agent occupant un emploi fonctionnel

« L'agent public, exerçant, par voie de recrutement direct, l'un des emplois de direction mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 343-1 et ayant atteint la limite d'âge peut demander à être maintenu en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui l'emploie. Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, dans l'intérêt du service, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit d'un fonctionnaire de l'Etat en détachement, être autorisée par son administration d'origine.

Dans ce cas, la radiation des cadres et l'admission à la retraite sont différées à la date de cessation des fonctions. »

→ [Article L.544-9 du Code général de la fonction publique](#)

Les emplois fonctionnels concernés sont les suivants :

- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques 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 de certains établissements publics (ex : Centres de gestion)

Ce maintien n'est pas de droit. L'autorité territoriale peut y répondre défavorablement si l'intérêt du service le justifie.

9-1-2-6. La prolongation d'activité pour un enfant mort pour la France

Il est souligné que ce mécanisme mentionné à l'article L.556-4 du Code général de la fonction publique n'est pas applicable aux agents contractuels car il ne figure pas dans l'article L.556-12 précité.

Dans tous les cas de figure, l'agent doit demander à bénéficier du recul de la limite d'âge. Cette demande ne pourra plus être faite une fois que la limite d'âge aura été dépassée → [Conseil d'État, 05 décembre 2011, n°338688](#).

9-2. L'ATTEINTE DE L'ÂGE MINIMUM DE DÉPART À LA RETRAITE

La fin du contrat peut aussi résulter d'une demande expresse de l'agent dès lors qu'il atteint l'âge minimum de départ à la retraite. En effet, les agents publics contractuels peuvent prétendre à la jouissance de leurs droits à pension sous réserve des conditions d'âge et de durée de services

Ces conditions d'âge sont les suivantes :

Année de naissance	Age de départ
Avant le 1^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1^{er} janvier 1968	64 ans

→ [Article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale](#)

Cependant, l'agent public contractuel peut obtenir une retraite à taux plein avant ses 62 ans pour les motifs suivants :

- Il a commencé à travailler avant 20 ans et peut bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue
- Il a travaillé avec une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Il est atteint d'une incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Il a été exposé à l'amiante au cours de sa vie professionnelle

10. La « stagiairisation » et la titularisation

10-1. LES MOTIFS DE STAGIAIRISATION

L'agent recruté sous un contrat qui prévoit, par nature, que son aboutissement est la stagiairisation puis le cas échéant, la titularisation. En ce sens, il faut citer :

- Le contrat de préparation aux concours de catégorie A et B (PrAB)
- Le contrat PACTE
- Le contrat portant recrutement d'une personne en situation de handicap.

L'agent, recruté par contrat sur un autre fondement, peut être stagiairisé et le cas échéant titularisé s'il réussit un concours de la fonction publique, est inscrit sur liste d'aptitude puis est recruté par une collectivité territoriale ou un établissement. L'agent est alors soumis à l'accomplissement d'un stage destiné à confirmer son aptitude à exercer les fonctions afférentes à l'emploi dans lequel il a vocation à être titularisé.

L'agent recruté dans un emploi de la fonction publique lié à un grade accessible sans concours (grade relevant de l'échelle C1 de rémunération)

 **La titularisation n'est pas la « CDIisation ».** L'agent titulaire est fonctionnaire et bénéficie d'un régime juridique différent de celui applicable aux agents contractuels en CDI. Par exemple, un agent contractuel en CDI reste affilié à l'IRCANTEC. L'agent titulaire a vocation à être affilié à la CNRACL.

La stagiairisation peut intervenir à différents instants, soit à la fin du contrat, soit au cours du contrat. Le contrat en cours sera alors interrompu. Aucun dispositif ne prévoit comment il doit être mis fin au contrat. Il ne reste alors qu'à l'agent la possibilité de démissionner afin d'être titularisé.

10-2. LA REPRISE DES SERVICES

Les décrets portant dispositions communes aux catégories A, B et C prévoient des conditions et modalités de reprise de services.

- Ex : [Article 5 du décret n°2016-596 du 12.05.2016](#) pour les agents de catégorie C
- Ex : [Article 14 du décret n°2010-329 du 22.03.2010](#) pour les agents de catégorie B
- Ex : [Article 7 du décret n°2006-1695 du 22.12.2006](#) pour les agents de catégorie A

Par ailleurs, les durées de services de l'agent contractuel peuvent, sous certaines conditions, être prises en compte au titre de l'ancienneté.

La durée des congés annuels, congé pour formation, congé de représentation, congé de maladie, congé de grave maladie, congé pour accident du travail, congé pour maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé pour certains événements familiaux, et du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées [...] pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique. » → [Article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

11. La résiliation automatique après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

Lorsqu'un agent public cesse son activité et temporairement ou définitivement quitte le secteur public pour aller exercer une activité privée comme salarié ou comme repreneur-créditeur d'entreprise, sa situation est examinée par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (H.A.T.V.P.).

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) est saisie pour apprécier le respect des principes déontologiques par les agents publics.

A ce titre, « La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet un avis :

1° Sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, en application de l'article [L. 123-8](#) ;

2° Sur le projet d'activité privée lucrative présenté par un agent public qui souhaite cesser temporairement ou définitivement ses fonctions, en application des articles [L. 124-4](#) et [L. 124-5](#) ;

3° En cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel en application des articles [L. 124-7](#) et [L. 124-8](#). »

→ [Article L.124-10 du Code général de la fonction publique](#)

« Dans l'exercice de ses attributions mentionnées à l'article [L. 124-10](#), la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique examine si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles [L. 121-1](#) et [L. 121-2](#) ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles [432-12](#) ou [432-13](#) du code pénal. »

→ [Article L.124-12 du Code général de la fonction publique](#)

« La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut demander toute information ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions à l'agent public ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions.

La Haute Autorité peut recueillir toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission auprès des personnes publiques et privées. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile. Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève l'agent public dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par cet agent. »

→ [Article L.124-13 du Code général de la fonction publique](#)

« Lorsqu'elle est saisie en application de l'article [L. 124-10](#), la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis :

1° De compatibilité ;

2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;

3° D'incompatibilité.

[...] La Haute Autorité, lorsqu'elle se prononce en application des 1° et 2° de l'article [L. 124-10](#), rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité. »

→ [Article L.124-14 du Code général de la fonction publique](#)

« Les avis sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent. » → [Article L.124-15 du Code général de la fonction publique](#)

« Si l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu en application des 2° ou 3° de l'article [L. 124-14](#) n'est pas respecté :

1° L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;

3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;

4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Les 1° à 4° s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique. »

→ [Article L.124-20 du Code général de la fonction publique](#)

 Pour davantage d'informations relatives à cette question, référez-vous à la rubrique « [La prévention des conflits d'intérêts](#) ».

LE CHOMAGE

1. Le droit aux allocations chômage

“ Les agents du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé !

Lorsqu'un agent contractuel se retrouve involontairement privé d'emploi, il peut prétendre bénéficier d'un régime d'assurance chômage ou de l'assurance chômage. Ce régime a pour objet de verser à ces agents un revenu de remplacement proportionnel à leur revenu d'activité.

1-1. L'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE COUVRIR LE RISQUE DE PERTE D'EMPLOI

Tout employeur a l'obligation couvrir l'ensemble de ses salariés ou/et agents publics contre le risque de privation d'emploi, qu'il soit un employeur public ou privé et qu'il exerce une activité de nature administrative ou commerciale

« Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié. [...] L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée. » → [Article L.5422-13 du Code du travail](#)

Les employeurs mentionnés à l'article L.5424-1 du Code du travail (c'est-à-dire les employeurs publics dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratif [EPA] ou industriels et commerciaux [EPIC]) « assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance » → [Article L. 5424-2 du code du travail](#)

Ainsi, conformément à [l'article L. 5424-1 du code du travail](#), les contractuels de droit public qui exercent dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont droit à l'allocation d'assurance chômage, dénommée « allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) », accordée et calculée dans des conditions similaires à celles des salariés du secteur privé mais également à l'ARCE destinée aux personnes qui créent ou reprennent une entreprise.

Pour bénéficier d'un tel régime l'agent doit :

- Soit être involontairement privé d'emploi ou être dans une situation assimilée,
- Soit être privé d'emploi des suites d'une rupture conventionnelle,
- Soit être démissionnaire, dans des conditions strictes qui rendent la démission légitime.

1-2. LA SPECIFICITE DU SECTEUR PUBLIC

L'agent public contractuel qui se retrouve dans la situation d'un demandeur d'emploi est confronté à une quadruple particularité du secteur public pour la perception de son allocation chômage.

Tout d'abord, selon le principe de l'auto-assurance, les employeurs de la fonction publique territoriale assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque lié à la privation d'emploi. En raison de ce principe d'auto-assurance, l'agent au chômage recevra une lettre de refus de prise en charge de Pôle emploi et devra se retourner vers son ancien employeur public pour que ce dernier instruisse et verse l'ARE.

Ensuite, le principe d'auto-assurance amène les employeurs publics à assurer la gestion et le financement de l'ARE. A ce titre, ils ne versent aucune contribution d'assurance chômage à l'UNEDIC. Aucune mention d'une contribution patronale ou d'une cotisation sociale ne figure donc sur le bulletin de paie de l'agent public contractuel.

De même, le droit à l'ARE des agents de la fonction publique s'appuie sur le règlement d'assurance chômage mais également le Code du travail. Si les agents publics disposent normalement d'un statut à part, cela n'est pas le cas sur l'indemnisation du chômage où la réglementation est par principe identique à celle des salariés du secteur privé.

Cependant, les agents publics disposent en plus du Code du travail et du règlement d'assurance chômage d'un décret spécifique aux agents publics qui adapte les règles d'indemnisation aux spécificités des agents publics. Le texte considéré est le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#). Ce décret pose le principe selon lequel les agents de la fonction publique ont droit à l'ARE dans les mêmes conditions que les salariés relevant du régime d'assurance chômage, sauf dispositions spéciales contenues dans ce décret.

2. Les modalités de gestion

Elles sont quadruples et peuvent influencer sur les modalités pratiques de prise en charge du contractuel lorsqu'il bascule au chômage.

2-1. L'AUTO-ASSURANCE

Les employeurs publics sont astreints à une double obligation :

- L'obligation de couvrir leurs agents contre le risque de chômage
- L'obligation d'assurer eux-mêmes l'indemnisation de leurs anciens agents

Cette seconde obligation est dénommée « l'auto-assurance ». En effet, contrairement aux employeurs du secteur privé, les employeurs publics n'ont pas l'obligation d'affilier leurs agents au régime d'assurance chômage général géré par l'UNÉDIC. Cela signifie qu'ils doivent assumer directement la gestion administrative et supporter la charge financière de l'indemnisation de leurs agents privés d'emploi.

2-2. LA DELEGATION DE LA GESTION DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Les employeurs publics ont la faculté de recourir à 3 modes de gestion pour alléger la charge administrative liée à la complexité et au temps dévolu à l'instruction des demandes d'indemnisation de la perte d'emploi de leurs anciens agents contractuels :

- La conclusion d'une convention de gestion avec Pôle emploi. L'employeur conserve la charge financière mais délègue à Pôle emploi la gestion administrative de l'indemnisation de l'ensemble des agents
- L'adhésion au régime d'assurance chômage. Celle-ci peut être révocable ou irrévocable. Le choix entre ces 2 options n'est pas à la libre appréciation de la collectivité ou l'établissement. Il dépend de sa nature juridique. L'adhésion révocable est accessible aux collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs. L'adhésion irrévocable est accessible aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) → [Article L.5424-2 du code du travail](#)
- La conclusion d'une convention de prestation avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du département. Sur ce point, il est précisé que tous les Centres de gestion ne disposent pas d'un service dédié à cette mission. L'exercice de cette compétence peut être mutualisée au niveau régional ou interrégional entre les Centres de gestion.

 Pour davantage d'informations relatives à cette question, référez-vous à la rubrique « [L'agent public au chômage](#) ».

Le CDG vous accompagne !

Le CDG 45 peut prendre en charge la gestion de l'assurance chômage des agents fonctionnaires ou contractuels relevant des employeurs publics territoriaux qui ont conventionné pour adhérer à la prestation chômage. Pour plus d'informations sur cette prestation, vous pouvez prendre contact avec la mission « Chômage »

Contact : Cécile DIONNET, responsable de la mission chômage,
Tél : 02.38.75.66.27 ; courriel : chomage@cdg45.fr