

Le point sur...

Agents contractuels : les modifications de leur statut

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, tire les conséquences des modifications introduites par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, relatives aux recours au contrat pour le recrutement de ces agents, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement. Ce décret assure également la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 avec les organisations syndicales visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels.

Est ainsi clarifié le cadre juridique du recrutement et du renouvellement des contrats (établissement du contrat, mentions obligatoires, délais de prévenance). Sont également améliorés les droits individuels et collectifs des agents contractuels (évaluation, rémunération, représentation, réemploi à l'issue des congés, garanties procédurales pour les personnes investies d'un mandat syndical, instances paritaires, délivrance d'un certificat de travail attestant de l'ancienneté de services, mode de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de congés, mobilité, préavis, ...).

Ce décret modificatif intègre également règlementairement les principes dégagés par la jurisprudence administrative (obligation de reclassement professionnel, période d'essai et renouvellement, motifs de licenciement, garanties procédurales) et actualise les termes et les renvois aux dispositions règlementaires relatives à la formation et au travail à temps partiel.

Il précise également les conditions de recrutement et d'exercice des fonctions des agents de nationalité étrangère.

Aussi, les « agents non titulaires » sont désormais appelés les « agents contractuels ».

Outre les dispositions particulières aux CDI, on notera également des règles statutaires propres aux agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Entrée en vigueur

1^{er} jour du mois qui suit la publication, soit le 1^{er} janvier 2016, sauf dispositions particulières.

(*) *Les renvois aux articles sont ceux du décret n° 88-145 du 15.02.1988 modifié (sauf pour les dispositions transitoires).*

En annexe
la version consolidée du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les sources référencées sont, sauf exception,
consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Un champ d'application précisé et mis à jour (art 1^{er})

Les dispositions du décret s'appliquent ainsi aux agents contractuels recrutés sur la base des articles de la loi du 26 janvier 1984 issus notamment de la loi du 12 mars 2012 (art 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110), incluant aussi les collaborateurs de groupes d'élus (art 110-1).

Elles s'appliquent également, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires qui leur sont propres, aux agents reconnus travailleurs handicapés, aux titulaires d'un pacte junior, aux agents issus des transferts de personnels de personnes privées aux personnes publiques, ainsi qu'aux assistantes maternelles et familiales.

La notion d'agents exclus de ces dispositions est précisée, tenant compte en partie des critères jurisprudentiels définissant l'agent vacataire : sont donc exclus de ce décret, les agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Des conditions de recrutement précisées pour les agents de nationalité étrangère, pour le contrôle de l'aptitude physique, et complétées, si nécessaire, par des justificatifs d'ancienneté de services publics (art 2 et art 2-1)

Ainsi pour les personnes de nationalité étrangère, l'autorité territoriale vérifie les éventuelles condamnations, subies en France ou à l'étranger, incompatibles avec l'exercice des fonctions. La position régulière au regard du code du service national de l'État dont ils sont ressortissants n'est pas opposable aux personnes de nationalité étrangère ayant le statut de réfugié et d'apatride.

La vérification de l'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions est précisée : ainsi sont exigés les mêmes certificats médicaux délivrés par les médecins agréés, que ceux exigés pour un emploi de fonctionnaire. Le praticien de médecine générale peut considérer opportun le contrôle complémentaire par un médecin spécialiste agréé.

De plus, le candidat doit fournir, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Enfin, un article 2-1 est inséré afin d'exclure le recrutement de personnes de nationalité étrangère ou apatrides des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou participent à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Un acte de recrutement encadré, comportant des mentions obligatoires, une éventuelle période d'essai (facultative) modulable en fonction de la durée du contrat, et des annexes (art 3 et art 4)

Effet : les CDD en cours, au 1^{er} janvier 2016, sont complétés à l'occasion de leur renouvellement éventuel, les CDI sont complétés dans les 6 mois suivant la date d'effet du décret, soit jusqu'au 30 juin 2016 (art 55).

Conformément à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, l'acte de recrutement est toujours un contrat écrit. Le contrat doit préciser :

- l'article de la loi du 26 janvier 1984 et, lorsqu'il est conclu sur la base des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'alinéa sur lequel il est fondé
- la date d'effet, la durée, et le cas échéant la date à laquelle il prend fin,
- la définition du poste et sa catégorie hiérarchique,
- les conditions d'emploi,
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent,
- la définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu pour assurer un remplacement momentané d'agent absent (contrat art 3-1), pour assurer une vacance temporaire d'emploi (contrat art 3-2), ou pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (contrat art 3.1° - art 3.2°),
- une éventuelle **période d'essai, et sa durée**, qui peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat, dans la limite de 3 semaines lorsque cette durée est inférieure à 6 mois, dans la limite d'un mois lorsque cette durée est inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois lorsque cette durée est inférieure à 2 ans, dans la limite de 3 mois lorsque cette durée est supérieure ou égale à 2 ans, dans la limite de 4 mois pour les CDI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale si ce possible renouvellement est prévu au contrat.

Reprenant un principe jurisprudentiel, une nouvelle période d'essai ne peut être prévue en cas de nouveau contrat ou de renouvellement de contrat par une même autorité territoriale, pour un même agent en vue d'exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi.

Effet : la durée maximale des périodes d'essai en cours reste régie par les dispositions antérieures (art 58).

Doivent être annexés au contrat, le descriptif précis du poste vacant lorsque le contrat est conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (contrat art 3-2), et pour tous les contrats, quel que soit leur fondement, les certificats de travail délivrés par les employeurs publics locaux.

Doit également être annexé, le document dressant l'ensemble des instructions de service, s'il existe dans la collectivité.

Une rémunération objective et des règles d'évolution périodiques (art 1^{er} - 2)

Afin d'objectiver la rémunération des agents contractuels, le décret fixe des critères dégagés à partir de ceux définis par le juge. Ainsi, le montant de la rémunération est déterminé en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice de l'emploi, la qualification détenue par l'agent et son expérience.

A la différence de la rédaction antérieure, le décret prévoit une évolution de la rémunération (et non plus un simple réexamen), au moins tous les 3 ans, pour les agents recrutés en **CDI**, au vu des résultats et de l'évaluation de la valeur professionnelle ou de l'évolution des fonctions.

L'entretien professionnel étendu aux agents contractuels selon des modalités comparables à celles des fonctionnaires (art 1-3)

Effet : *l'entretien professionnel s'applique aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016 (art 63).*

Sont concernés par l'entretien professionnel annuel les agents occupant un **emploi permanent**, titulaires d'un **CDI** ou d'un **CDD d'une durée supérieure à 1 an**.

Cet entretien, conduit par le supérieur hiérarchique direct, vise à apprécier la valeur professionnelle des agents à travers les résultats professionnels, les objectifs, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, le cas échéant les capacités d'encadrement, et au vu de critères fixés après avis du **comité technique**. L'entretien porte également sur les perspectives d'évolution professionnelle, dont notamment les projets de préparation aux concours, ainsi que les besoins de formation de l'agent dans les conditions du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le décret reprecise le déroulement de la procédure de l'entretien professionnel telle qu'elle est prévue par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation, compte rendu, notification, observations de l'agent). A l'instar des fonctionnaires, l'agent contractuel peut demander une **révision** du compte rendu à l'autorité territoriale, puis peut saisir la **commission consultative paritaire**, dans le délai d'un mois à compter de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

Une obligation de reclassement professionnel qui pèse sur l'employeur (art 13-III - art 39-5) pour les agents recrutés sur la base de l'article 3-3

Effet : *les procédures de reclassement sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 2016 (art 61). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable au licenciement.*

Le décret consacre le principe général dégagé par le juge administratif relatif à l'obligation de reclassement, et en définit ainsi la portée et la procédure.

L'obligation de reclassement vise les agents occupant un **emploi permanent (contrat art 3-3)**, en CDI ou CDD dans la limite du terme de l'engagement.

La recherche d'un reclassement est un préalable nécessaire avant un licenciement :

- pour inaptitude physique définitive,
- du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible,
- suite au recrutement d'un fonctionnaire,
- suite au refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat.

Le reclassement doit porter sur un emploi de même catégorie hiérarchique, ou à défaut d'une catégorie hiérarchique inférieure avec l'accord exprès de l'agent, dans la collectivité ou l'établissement ayant recruté l'agent.

L'autorité territoriale doit informer l'agent de cette possibilité de reclassement et l'inviter à présenter sa demande écrite et précise de reclassement dans des délais encadrés (la moitié de la durée du préavis de licenciement prévu à l'article 40).

L'agent peut à tout moment renoncer à sa demande de reclassement, il est alors licencié.

Lorsque le reclassement ne peut être proposé avant le terme du préavis de licenciement (art 40), l'agent est placé, à l'issue du préavis, en **congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois**, congé qui suspend la date d'effet du licenciement : une attestation de suspension du contrat doit être délivrée à l'agent.

En cas d'impossibilité de reclassement à l'issue de ce congé ou en cas de refus de l'emploi proposé, la commission consultative paritaire est informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent ce reclassement professionnel et l'agent est licencié

Un mode de calcul de l'ancienneté et un décompte de la durée de services harmonisés

APPRECIATION DE L'ANCIENNETE (art 27 et art 28-I) :

Le décret fixe les congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour :

- la réévaluation de la rémunération,
- l'ouverture des droits liés à la formation,
- le recrutement par voie de concours,
- la détermination du classement d'échelon des lauréats de concours,
- la détermination de l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement (art 48),
- l'octroi de tous les congés exigeant une condition d'ancienneté,
- la détermination de la durée du préavis de démission (art 39) et de licenciement (art 40).

Ainsi **sont pris en compte** :

- les congés annuels (art 5),
- tous les congés de formation (animateurs, syndicale, formation professionnelle) (art 6),
- le congé de représentation (art 6),
- tous les congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et adoption (art 7 à 10),
- le congé de présence parentale (art 14-2),
- le congé de solidarité familiale (art 14-3),
- les congés pour événements familiaux (art 16),
- les congés liés aux obligations du service national et à une période d'activité dans une réserve (art 20).

Les congés non prévus ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Le cas particulier du congé parental (art 14-IV) :

Tirant les conséquences des modifications apportées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relatives à la détermination de l'ancienneté en cas de congé parental, la durée du congé parental est prise en compte,

- en totalité la première année,
- pour moitié les années suivantes,

pour déterminer la durée de service exigée pour les droits cités ci-dessus, sauf pour la détermination de l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

Effet : *pour les congés parentaux en cours, seule la prolongation accordée après le 1^{er} janvier 2016 est prise en compte pour sa totalité, et seulement si la durée du congé parental déjà obtenu n'a pas excédé 6 mois (art 56).*

DECOMPTE DE LA DUREE DE SERVICE

Le décompte de l'ancienneté de service, pour l'attribution des congés, est différent entre les agents recrutés sur la base de l'article 3-3 et les autres agents.

Principe : **les services pris en compte sont ceux exercés auprès de la même collectivité ou établissement,**

- compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent,
- y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions de moins de 4 mois,

1. Pour l'octroi des congés (art 28-II) :

- pour **l'octroi de tous les congés aux agents** recrutés sur des emplois permanents **au titre de l'art 3-3** de la loi du 26.01.1984,
- pour **l'octroi des congés pour indisponibilité physique, paternité et accueil de l'enfant et adoption, aux autres agents**, à savoir ceux recrutés au titre des art 3-1° et 3-2° (accroissement temporaire d'activité et saisonniers), 3-1 (remplacement d'agent momentanément indisponible), art 3-2 (vacance d'emploi), art 38 (handicapé), art 47 (emplois de direction), art 110 et 110-1 (collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupe d'élus).

Remarque : l'exigence de services continus pour l'octroi du congé de grave maladie (art 8), du congé parental (art 14-I), du congé pour raison familiale (pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre le conjoint ou partenaire - art 15), du congé pour création d'entreprise (art 18 et art 30), le congé pour convenances personnelles (art 17) est supprimée. Les services doivent avoir été accomplis auprès **de la collectivité de recrutement, de l'un de ses établissements publics administratif ou pour le compte d'un établissement public administratif auquel elle participe** (art 30).

2. Pour apprécier la durée du délai de prévenance pour le renouvellement ou non renouvellement des contrats (art 38 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent), et pour apprécier **la durée du préavis de démission** (art 39 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent) **et la durée du préavis de licenciement** (art 40 sauf en cas d'interruption de fonctions due à une démission de l'agent).

Exceptions :

1. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement (art 48) :

Les services pris en compte pour déterminer l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont ceux exercés pour le compte de la collectivité de recrutement, de l'un de ses établissements publics administratif ou pour le compte d'un établissement public administratif auquel elle participe :

- à compter du recrutement initial,
- y compris en cas **d'interruption de contrat de moins de 2 mois inclus**, sous réserve que l'interruption ne soit pas due à une démission.

2. Pour l'octroi des congés hors indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, la durée de service est décomptée à compter de la conclusion du contrat en cours (même s'il a été renouvelé) pour les agents recrutés au titre des art 3.1° et 3.2° (**accroissement temporaire d'activité et saisonniers**), 3-1 (**remplacement d'agent momentanément indisponible**), art 3-2 (**vacance d'emploi**), art 38 (**handicapé**), art 47 (**emplois de direction**), art 110 et 110-1 (**collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupe d'élus**).

Des modifications apportées à certains congés et évolution des conditions de mobilité

Outre le mode de calcul de l'ancienneté et de la durée de service « assouplies », on note :

1. **Une amélioration des garanties en cas de congés pour indisponibilité physique : - Réemploi (voir page 8), et une obligation de reclassement pesant sur l'employeur (voir page 4).**
2. **Un allongement de la durée du congé pour raisons familiales (pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant, conjoint ou ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire) et une procédure d'octroi encadrée (art 15).**

Ainsi, ce congé est d'une durée maximale de 3 ans et peut être renouvelé (antérieurement 1 an renouvelable dans la limite de 5 ans). Il est accordé de droit, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent. En cas d'urgence (état de santé de l'enfant à charge, du conjoint ou partenaire, ou de l'ascendant), il est accordé à la date de réception de la demande.

3. **Un congé pour convenances personnelles d'une durée allongée mais limité à certains agents (art 17).**

Effet : les congés pour convenances personnelles en cours, au 1^{er} janvier 2016, accordés aux agents recrutés en CDD, ainsi que leur renouvellement restent régis par les dispositions antérieures (art 57).

Le congé pour convenances personnelles est renouvelable jusqu' à 10 ans (au lieu de 6 ans) toutes fonctions publiques. Mais il est réservé aux seuls agents recrutés en CDI.

4. **La mise à disposition** dont peuvent bénéficier les agents recrutés en CDI peut avoir une durée de 10 ans (au lieu de 6 ans) (art 35-1).
5. **Un nouveau congé, accordé de droit**, est réservé aux **agents recrutés pour occuper un emploi permanent au titre de l'art 3-3**, pour leur permettre de suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire (FPT, FPE, FPH, Assemblées parlementaires, magistrats de l'ordre judiciaire, Fonction Publique internationale), ou un emploi militaire, soit pour accomplir une période probatoire ou une scolarité préalable à une nomination sur ces emplois. La durée de ce congé est celle du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité et est renouvelée de droit (art 35-3).

Une consultation de la commission consultative paritaire obligatoire

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 visait à garantir les droits collectifs des agents contractuels en leur permettant l'accès à des instances représentatives du personnel, en créant notamment une commission consultative paritaire par catégorie auprès de l'autorité territoriale ou du centre de gestion pour les collectivités affiliées.

Effet : lors de la mise en place de ces commissions consultatives paritaires.

Dès sa mise en place, la commission consultative paritaire interviendra :

- dans le cadre de la **demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel prévu pour les agents occupant un emploi permanent**, sur saisine de l'agent, après sa demande de révision auprès de l'autorité territoriale : elle pourra faire des propositions de modification à l'autorité territoriale et doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale (art 1-3-V),
- **au titre de la discipline**, avant une exclusion temporaire de fonctions, ou un licenciement (art 36-1),
- lors du **non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical (art 38), et obligatoirement avant l'entretien préalable de licenciement** pour les agents siégeant au sein d'un organisme consultatif, aux agents ayant obtenu au cours des 12 mois précédents des autorisations spéciales d'absence pour motif syndical, aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour raison syndicale, ainsi qu'aux anciens représentants du personnel (durant 12 mois suivant l'expiration du mandat, ou durant 6 mois après la date de l'élection pour les candidats non élus) (art 42-2),
- préalablement à un **licenciement pour inaptitude physique définitive** (art 13- III-b) ou à un **licenciement d'un agent recruté au titre de l'art 3-3**, du fait de la disparition, de la transformation du besoin, ou de la suppression de l'emploi, ou du recrutement d'un fonctionnaire, ou du refus de l'agent d'une modification d'un élément essentiel de son contrat (art 39-5-II).

Elle sera obligatoirement informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent (art 39-5-V).

La demande de réemploi qui pèse sur l'agent à l'issue de certains congés et l'absence de demande de réemploi encadrée

L'absence de demande de réemploi a des conséquences importantes puisqu'elle présume d'un renoncement à l'emploi, n'entraînant donc pas de droit aux allocations chômage.

- Désormais, à l'issue du **congé sans traitement accordé aux agents inaptes temporairement** suite aux congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption (art 13-II), ou accordé parce qu'il ne remplit pas la condition de service pour ces congés (art 11), doit formuler **une demande de réemploi par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 1 mois avant l'expiration de ce congé**, si le congé est égal ou supérieur à 1 an. **A défaut de cette demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire** (art 13-II 4ème alinéa), ainsi il n'ouvrira pas de droit aux allocations chômage.
- Les délais imposés à l'agent pour présenter sa **demande de réemploi suite aux congés pour raisons familiales** (pour élever un enfant ou donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire), pour **convenances personnelles**, pour **création d'entreprise**, sont harmonisés (art 18-1-I). Ainsi, l'agent doit formuler sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, **3 mois** avant le terme du congé.

Effet : *les congés, en cours au 1^{er} janvier 2016, pour raisons familiales, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise, restent régis par les dispositions antérieures relatives au délai de demande de réemploi, ainsi que pour les demandes de renouvellement (art 59).*

A noter, par rapport à la rédaction antérieure, la demande de réemploi à l'issue d'un congé de formation professionnelle est supprimée. Le délai à l'issue d'un congé de mobilité, 2 mois, est inchangé.

Toutefois, pour ces congés, les conséquences du défaut d'une telle demande sont encadrées par une nécessaire information de l'agent : l'autorité territoriale doit informer sans délai l'agent, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence, à savoir qu'il est présumé renoncer à son emploi. L'agent a 15 jours pour faire part de sa réponse. A défaut de réponse « il est mis fin de plein droit », et sans indemnité, au contrat, au terme du congé (art 18-1-II).

L'agent peut également demander sa **réintégration anticipée** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois, sauf en cas de motif grave (notamment diminution des revenus du ménage) : les conditions de réemploi seront examinées dès réception de sa demande (art 18-1-III) (les conditions de réemploi restent inchangées, à savoir le réemploi s'effectue sous réserve des nécessités du service avec une priorité sur un emploi équivalent - art 33).

Des garanties procédurales lors du non renouvellement de contrat et des motifs de licenciement précisés (Titre X « Fin de contrat-Licenciement »)

Effet : les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur du décret modifié restent régies par les dispositions antérieures (art 60). Par le terme « engagé », on peut considérer, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, la date de l'entretien préalable.

Là encore des dispositions particulières existent pour les agents recrutés sur la base de l'article 3-3.

S'agissant du **renouvellement ou non renouvellement des contrats** :

- Un **entretien préalable** à la décision est obligatoire aussi, à l'instar des contrats susceptibles d'être renouvelés en CDI, pour les **contrats conclus pour occuper un emploi permanent au titre de l'art 3-3**, d'une durée supérieure ou égale à 3 ans (art 38-1).

S'agissant du licenciement, outre le licenciement pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle (art 39-2) et le licenciement pour faute, le décret précise les **motifs de licenciement** des agents recrutés sur des **emplois permanents au titre de l'article 3-3**. Ces motifs peuvent être (art 39-3) :

- La disparition, la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement (art 39-3-1°-2°).
- Le recrutement d'un fonctionnaire (art 39-3-3°).
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (art 39-3-4°-art 39-4). Le décret fixe une liste indicative des éléments substantiels du contrat : quotité du temps de travail, changement du lieu de travail, modifications des fonctions qui doivent être compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent (art 39-4). Il fixe également la procédure de proposition de modification du contrat (art 39-4) : la proposition doit être adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit également informer l'agent qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation. Cette lettre doit également informer l'intéressé des conséquences de son silence, à savoir une présomption de renoncement à l'emploi proposé. A défaut de réponse dans ce délai, l'agent est réputé avoir refusé la modification.

Pour rappel, une obligation de reclassement par l'employeur est instaurée pour ces cas (voir page 4).

- L'impossibilité de réemploi suite à un congé sans rémunération, compte tenu des nécessités du service, et compte tenu de l'absence d'emploi similaire (art 39-3-5°).

Le décret retranscrit également les **garanties procédurales dégagées par le juge, concernant le licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai** (art 4) : l'entretien préalable est obligatoire, et l'agent peut être assisté au cours de cet entretien par une personne de son choix. Seul le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé.

Le décret précise la procédure de licenciement et la conduite de l'entretien (art 42) :

Outre les droits de la défense : communication du dossier et de toute pièce fondant la décision même si elle ne figure pas dans le dossier individuel (art 39-2) et possibilité de se faire assister par une personne de son choix,

- la convocation à l'entretien préalable se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, la lettre devant indiquer l'objet de la convocation,
- l'entretien préalable a lieu au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre,
- au cours de l'entretien, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement, et pour les cas en relevant (voir ci-dessus : art 39-3 1° à 4° et inaptitude physique art 13), l'informe du délai pour présenter par écrit sa demande de reclassement, ainsi que des conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.
- à l'issue de l'entretien, et de la consultation de la commission consultative paritaire si le cas en relève (voir page 8), la décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, indiquant la date d'effet du licenciement compte tenu du reliquat des droits à congés annuel et du préavis (art 42-1).

Des durées de préavis de licenciement doublées pour les agents reconnus travailleurs handicapés (art 40)

Les durées de préavis, variables en fonction de l'ancienneté de service (8 jours, 1 mois ou 2 mois) sont doublées pour les agents reconnus travailleurs handicapés, sous réserve que la reconnaissance du handicap ait été préalablement déclarée à l'employeur, et dans des délais suffisants.

De nouveaux cas d'exclusion de l'indemnité de licenciement

Outre la **condition d'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein**, mise à jour compte tenu de la réforme des retraites n'autorisant pas le versement d'une indemnité de licenciement (art 44.3°), le décret tire les conséquences des modifications apportées relatives au reclassement professionnel, et à la possibilité de modifier le contrat. **Ainsi l'indemnité de licenciement n'est pas due :**

- lorsque l'agent est **reclassé** (art 44.5°),
- lorsque l'agent accepte les modifications de son contrat (art 44.6°).

De même, aucune indemnité n'est due lorsque **l'agent de nationalité étrangère, qui connaît un non renouvellement d'un titre de séjour, est déchu de ses droits civiques, ou fait l'objet d'une interdiction d'exercer un emploi public** prononcée par décision de justice. De tels motifs entraînent de plein droit la fin du contrat sans préavis ni indemnité de licenciement (art 39-1). A l'instar des fonctionnaires, l'intéressé peut toutefois demander son réemploi auprès de son ancien employeur en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, ou à l'issue de la période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercice d'un emploi public (art 39-1), dans la limite du terme du contrat pour les agents recrutés en CDD.

Des obligations supplémentaires pour l'employeur lors de la cessation de fonction

Lors de la cessation de fonction, l'autorité territoriale doit délivrer un **certificat de travail (art 37-1)**. Ce document sera annexé lors d'un prochain contrat conclu avec tout employeur public local.

Le certificat de travail doit indiquer :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées par l'agent, leur catégorie hiérarchique, et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

Ainsi les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif doivent être indiquées.

Remarque : concernant la condition de versement de **l'indemnité compensatrice de congés payés**, aux seuls agents, « qui du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels » n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels (au lieu de « du fait de l'administration » art 5) le décret ne reprend pas totalement les principes dégagés la CJUE et le juge administratif : en effet les congés annuels sont également indemnisés lorsqu'ils n'ont pu être pris du fait de la maladie de l'agent (*CJUE C350-06 C520-06 du 20.01.2009 ; CJUE C-337/10 du 03.05.2012 et CAA Nantes 12 NT00291 du 06.06.2013*)