

GUIDE
« LES AGENTS CONTRACTUELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE »

(GUIDE MIS A JOUR SUITE A LA PARUTION DU
DECRET N° 2020-1557 DU 08/12/2020
RELATIF AU CONGE DE PROCHE AIDANT
DANS LA FONCTION PUBLIQUE)

GUIDE
LES AGENTS CONTRACTUELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE





VOS CONTACTS

Sylvie BARON	Directrice des Ressources Humaines et des carrières 03.59.56.88.34 carrieres@cdg59.fr
Christine DEUDON (réglementation)	03.59.56.88.48
Elodie MEUNIER (gestion des contractuels)	03.59.56.88.23
Thierry LAGRUE (discipline)	03.59.56.88.04
Sylvie TURPAIN / Valérie MATTA (indemnité de licenciement - chômage)	03.59.56.88.58/55 statut@cdg59.fr

Communes de l'arrondissement de	Lignes directes des gestionnaires
AVESNES	03.59.56.88.41
CAMBRAI	03.59.56.88.26
DOUAI	03.59.56.88.43
DUNKERQUE	03.59.56.88.24/41
LILLE	03.59.56.88.25/45 03.59.56.88.55/47
VALENCIENNES	03.59.56.88.26/46



SOMMAIRE

I. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS POUR OCCUPER DES EMPLOIS PERMANENTS	p 7
II. LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	p 10
1. <i>Les principaux cas de recrutement</i>	p 10
2. <i>Les formalités préalables au recrutement</i>	p 17
3. <i>L'acte d'engagement</i>	p 18
4. <i>Le renouvellement de l'acte d'engagement</i>	p 20
III. LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS	p 22
1. <i>Le traitement indiciaire</i>	p 22
2. <i>L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement</i>	p 23
3. <i>Le régime indemnitaire</i>	p 23
IV. LES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS	p 24
V. LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS	p 24
VI. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES AGENTS CONTRACTUELS	p 25
1. <i>Les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel</i>	p 25
2. <i>L'annualisation de l'entretien professionnel</i>	p 25
3. <i>Le déroulement de l'entretien professionnel</i>	p 25
VII. LES CONDITIONS D'OUVREURE DE DROITS SOUMIS A CONDITION D'ANCIENNETE	p 27
1. <i>Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture de droits à congés pour indisponibilité physique</i>	p 27
2. <i>Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture de droits à congés autres que ceux pour indisponibilité physique</i>	p 29
3. <i>La prise en compte de certains congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon lors de la nomination stagiaire</i>	p 31
VIII. LES DIFFERENTS TYPES DE CONGES	p 33
1. <i>Les différents types de congés rémunérés</i>	p 33
2. <i>Les différents types de congés non rémunérés</i>	p 35
3. <i>Les congés pour indisponibilité physique</i>	p 44
IX. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES AGENTS CONTRACTUELS	p 48
1. <i>Le temps partiel sur autorisation</i>	p 48
2. <i>Le temps partiel de droit</i>	p 50
X. LA MISE EN PLACE DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	p 50
XI. LA MISE A DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS	p 54
1. <i>La définition de la mise à disposition</i>	p 54
2. <i>Les cas de mise à disposition</i>	p 54
3. <i>Le remboursement de la rémunération</i>	p 54
4. <i>La convention de mise à disposition</i>	p 54
5. <i>La durée de la mise à disposition</i>	p 55
6. <i>La fin de la mise à disposition</i>	p 55
XII. LA DISCIPLINE	p 55



XIII. L'OBLIGATION DE DELIVRER UN CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE TRAVAIL A L'EXPIRATION DU CONTRAT	P 56
XIV. L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DES AGENTS CONTRACTUELS	P 56
XV. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ENTRE L'AUTORITE TERRITORIALE ET LES AGENTS CONTRACTUELS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE	P 57
1. <i>Le principe de la rupture conventionnelle</i>	p 58
2. <i>L'entretien préalable à la rupture conventionnelle</i>	p 58
3. <i>La convention de rupture conventionnelle</i>	p 59
4. <i>La fin de contrat</i>	p 59
5. <i>Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle</i>	p 60
6. <i>L'attestation sur l'honneur des candidats retenus sur un emploi permanent dans une collectivité territoriale</i>	p 60
7. <i>Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle</i>	p 60
XVI. LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROJET ET LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DE RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT	P 61
1. <i>L'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet</i>	p 62
2. <i>Le certificat de fin de contrat</i>	p 62
XVII. LE RENOUVELLEMENT OU LA FIN DE L'ENGAGEMENT	P 62
1. <i>Le renouvellement de l'acte d'engagement</i>	p 62
2. <i>La fin de l'acte d'engagement</i>	p 64
XVIII. LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE	P 73

ANNEXES

- LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DIFFERENTS CAS DE LICENCIEMENT
- FICHE 1
LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PREALABLEMENT A UN LICENCIEMENT
- FICHE 2 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LE LICENCIEMENT AU COURS OU A L'EXPIRATION D'UNE PERIODE D'ESSAI
- FICHE 3 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS DISCIPLINAIRES
- FICHE 4 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LE LICENCIEMENT POUR MOTIF D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE
- FICHE 5 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LE LICENCIEMENT SUITE A L'IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI DE L'AGENT, DANS LES
CONDITIONS PREVUES A L'ARTICLE 33 DU DECRET N°88-145 DU 15/02/1988,
A L'ISSUE D'UN CONGE SANS REMUNERATION
- FICHE 6 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT
LE LICENCIEMENT DANS L'INTERET DU SERVICE APPLICABLE AUX EMPLOIS DE DIRECTION
AU TITRE DE L'ARTICLE 47 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984
- LISTE DES MODELES DE DELIBERATIONS ET DE CONTRATS
- L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MISES A JOUR :

- Décret n° 2016-1858 du 23/12/2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale (JO du 27/12/2016).



- Décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents (JO du 14/08/2016).
- Loi n° 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (JO du 21/04/2016).
- Décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (JO du 31/12/2015).
- En août 2009 suite à la parution de la loi n° 2009-972 du 03/08/2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (JO du 06/08/2009).
- Loi n° 2012-347 du 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 13/03/2012) : nouveaux articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
- Décret n° 2013-68 du 18/01/2013 relatif au congé de solidarité familiale pour les agents non titulaires (JO du 20/01/2013)
→ insertion d'un article 14-3 dans le décret n° 88-145 du 15/02/1988.
- Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019).
- 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 (JO du 21/12/2019).
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (JO du 01/01/2020).
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles (JO du 01/01/2020).
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (JO du 28/02/2020).
- Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction dans la fonction publique territoriale (JO du 15/03/2020),
- [Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique \(JO du 25/10/2020\)](#),
- [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique \(article 12\) \(JO du 26/11/2020\)](#),
- [Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique \(article 5\) \(JO du 02/12/2020\)](#),
- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique \(article 13\) \(JO du 02/12/2020\)](#),
- [Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique \(JO du 10/12/2020\)](#)



AVANT-PROPOS

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

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

Outre l'application statutaire des lois n^{os} 83-634 du 13/07/1983 et 84-53 du 26/01/1984 aux agents contractuels, la situation juridique de ceux-ci est réglementée par le décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Par ailleurs, les agents contractuels sont à distinguer des **salariés de droit privé** qui relèvent du code du travail. En effet, ces derniers recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont expressément qualifiés de salariés de droit privé par la loi (exemples : parcours emploi compétences (PEC), contrat unique d'insertion (C.U.I.), C.E.S., C.E.C., apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, ...).

Enfin, la notion d'agent contractuel ne doit pas être confondue avec celle de vacataire. Le **vacataire** désigne la personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ne présentant aucun caractère de continuité.

Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé. Sa rémunération est fixée sous la forme d'un forfait voté par l'organe délibérant pour une vacation qui s'évaluera en fonction de l'acte considéré. Les vacataires sont exclus du champ d'application du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (article 1^{er} du décret).

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale



I. La procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, à l'exclusion des emplois de directeur général des services (DGS) des départements, des régions, et des collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Le décret n° 2019-1414 du 19/12/2019 prévoit les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent ouvert aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La procédure de recrutement est applicable aux cas de recrutement suivants :

- le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- le recrutement de contractuels sur les emplois permanents suivants (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

Les différentes étapes de la procédure de recrutement sont décrites ci-après :

- ✓ **La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi (offre d'emploi) et le délai pour le dépôt des candidatures** : l'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'avis de vacance ou de création d'emploi, accompagné de la fiche de poste, est publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur le site Internet de la collectivité qui recrute ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à 1 mois, à compter de cette publication.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 2-6 à 2-10 (à partir de la phase des entretiens) du décret n° 88-145 du 15/02/1988, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

- ✓ **Les phases de réception et de recevabilité des candidatures** : l'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (conditions générales de recrutement).
- ✓ **L'établissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement** : à l'issue de la phase de réception et de recevabilité des candidatures, l'autorité territoriale, ou son représentant, établit la liste de candidats présélectionnés convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.
- ✓ **Les entretiens de recrutement** : 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.

Lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, pour remplacer temporairement un agent public au titre de l'article 3-1 de la loi



n° 84-53 du 26/01/1984, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement.

⇒ **Le cas des collectivités de plus de 40 000 habitants**

Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le [décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux](#) (métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, centres de gestion, C.C.A.S., ...), 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 (*emplois de supérieurs de catégorie A, par exemple*),

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.

- ✓ **Le document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat** : à 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 de recrutement. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.
- ✓ **La notification aux candidats non retenus** : l'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

La procédure de recrutement est également à appliquer en cas de renouvellement de contrat.

⇒ Pour toute information complémentaire relative à cette procédure de recrutement, vous pouvez consulter sur notre site Internet le [CDG-INFO 2020-1](#), partie Carrière/Documentation statutaire/CDG-INFO.

 **Dispositions applicables au contrat de projet**

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1^{er} (articles 1^{er} et 2) du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Ainsi, les dispositions relatives à la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, au délai à respecter pour le dépôt des candidatures et à la phase de réception des candidatures sont applicables au recrutement des personnes au titre du contrat de projet.

⇒ Pour toute information complémentaire relative au contrat de projet, vous pouvez consulter sur notre site Internet le [CDG-INFO 2020-11 \(paragraphe 1.1\)](#), partie Carrière/Documentation statutaire/CDG-INFO.

 **Dispositions applicables aux recrutements directs des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984**

- **La procédure applicable à tous les recrutements directs des emplois de direction y compris ceux de directeur général des services (DGS) des départements, régions, et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**

Tous les recrutements directs des emplois de direction effectués en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont régis par les principes généraux précisés au chapitre 1^{er} (articles 1^{er} et 2) du



décret n° 2019-1414 du 19/12/2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

En effet, la collectivité doit respecter certaines dispositions prévues pour les emplois permanents afin de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

⇒ **La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi (offre d'emploi) et le délai pour le dépôt des candidatures**

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'avis de vacance ou de création d'emploi, accompagné d'une fiche de poste, est publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28/12/2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques lorsque la durée du contrat est supérieure ou égale à un an.

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, (*par exemple, emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an*), l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur le site Internet de la collectivité qui recrute ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de cette publication.

➤ ***La procédure applicable aux recrutements directs des emplois de direction autres que ceux de directeur général des services (DGS) des départements, régions, et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants***

Hormis le recrutement des emplois de directeur général des services (DGS) des départements, régions, et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

Cette disposition n'est pas applicable en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi de direction.

⇒ **La phase de réception et de recevabilité des candidatures**

L'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

⇒ **La phase de l'entretien**

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale, et non pas par son représentant.

Les dispositions ne prévoient pas la possibilité pour l'autorité territoriale d'organiser plusieurs entretiens de recrutement.

⇒ **La notification aux candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature**

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié (courrier, courriel ou remise en main propre), les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Les dispositions relatives aux phases :

- de réception et de recevabilité des candidatures,
- de l'entretien de recrutement,
- de notification aux candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature,

ne sont pas applicables en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi de direction.

⇒ *Pour toute information complémentaire relative au contrat de projet, vous pouvez consulter sur notre site Internet le [CDG-INFO 2020-13 \(paragraphe 1.2\)](#), partie Carrière/Documentation statutaire/CDG-INFO.*



II. Le recrutement des agents contractuels

1. Les principaux cas de recrutement

Le recours aux agents contractuels est strictement encadré par la loi n° 84-53 du 26/01/1984. En effet, l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, les collectivités peuvent recruter principalement des agents contractuels sur la base des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38, 47, 110 et 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

☞ Il existe d'autres cas de recrutement d'agents contractuels tels que les contrats conclus afin de permettre aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus n'ayant ni qualification, ni diplôme, ou ayant un niveau de qualification inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long, d'acquérir une qualification, un titre ou un diplôme (PACTE prévu à l'article 38 bis de la loi n° 84-53) ou la reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé transférée à une collectivité territoriale.

*Quelques dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988 s'appliquent aussi aux missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L421-1 et L421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R422-1 du même code.
Ces trois types de recrutement ne seront pas développés dans ce dossier.*

L'article 3. - I. - 1° et 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

➤ *Le besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité*

Les collectivités peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents sur la base de l'article 3. - I. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

1. Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;
2. Pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

L'article 3. - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

➤ *Les nouveaux contrats de projet sont des emplois non permanents*

Les collectivités territoriales peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Les modalités d'application de cette disposition, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'État.

Le décret n° 2020-172 du 27/02/2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique prévoit les modalités d'application de cette disposition et précise les conditions d'emploi des personnes recrutées sur



ces contrats, le délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

L'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

➤ *Le remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent*

Les emplois permanents des collectivités peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

Ce type de recrutement n'est pas limité aux remplacements de fonctionnaires stagiaires et titulaires mais peuvent aussi intervenir pour remplacer des agents contractuels.

L'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

➤ *La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*

Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi aura été effectuée auprès du centre de gestion et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année.

L'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

➤ *Le recrutement de contractuels sur des emplois permanents*

Des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1° : Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 3-3-1° de la loi 84-53),
- 2° : Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C) (article 3-3-2° de la loi 84-53),
- 3° : pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (article 3-3-3° de la loi n° 84-53),
- 3° bis : pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant,



- jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (article 3-3-3° bis de la loi n° 84-53),
- 4° : pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (article 3-3-4° de la loi n° 84-53),
 - 5° : 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 (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.) (article 3-3-5° de la loi n° 84-53).

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

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

☞ *Point important : La sécurisation du parcours des agents contractuels :*

L'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit des dispositions visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels au sein des collectivités territoriales.

- *L'agent contractuel inscrit sur une liste d'aptitude, établie par concours, d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à celles de l'emploi occupé*

Lorsqu'un agent contractuel recruté sur la base d'une vacance temporaire d'emploi (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) ou sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat (ce n'est plus une obligation de la part de l'autorité territoriale).

La collectivité est dispensée des formalités de publicité prévues à l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

- *Des conditions plus favorables pour accéder au contrat à durée indéterminée*

Les dispositions visent ensuite à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984 (*emplois créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités et emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*).

En effet, lorsque l'autorité territoriale doit pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984, elle proposera à l'agent contractuel un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifiera d'une durée de services publics de six ans au moins prise en compte dans les conditions suivantes :

- L'agent devra justifier auprès du même employeur de six années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- Les services accomplis auprès de la même collectivité dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 (besoin temporaire, remplacement d'agents, vacance temporaire d'emploi,



emploi permanent), à l'exception de ceux qui le sont au titre du II. de l'article 3 (contrat de projet) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 seront pris en compte dans le décompte de l'ancienneté de service. Les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 de ladite loi s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat seront comptabilisés dans l'ancienneté.

- Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. *Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de [l'article L. 3131-12 du code de la santé publique](#) n'est pas prise en compte.*

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

➤ *La mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales*

L'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 favorise la mobilité des agents contractuels entre les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, lorsqu'une collectivité territoriale ou l'un des établissements publics propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 (emplois permanents) à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C), l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

La portabilité du C.D.I., qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

N.B. : L'article 42 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 insère un article 3-7 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et prévoit la légalisation du recours à des entreprises de travail intérimaires pour l'accomplissement de certaines missions limitativement énumérées (remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles, vacance temporaire d'emploi, besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ...) et à condition que le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale soit dans l'impossibilité d'assurer la mission de remplacement.

L'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : les personnes reconnues travailleurs handicapés :

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent être recrutées sans concours 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 cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

C'est le décret n° 96-1087 du 10/12/1996 qui fixe les modalités d'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, notamment les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat et les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.



L'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : Les emplois de direction :

Par dérogation à l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions,
- 2° 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,
- 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

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

Ces contrats ne permettent pas une titularisation, ni une reconduction en contrat à durée indéterminée.

A compter du 16/03/2020, les conditions de diplômes et d'expérience professionnelle pour l'accès aux emplois de direction ainsi que la liste des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient mentionnés au 3° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont fixées par les nouveaux articles 1^{er} bis et 1^{er} ter du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (qui a été modifié par le décret n° 2020-257 du 13/03/2020).

Le décret n° 2020-257 du 13/03/2020 prévoit les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services (DGS) des départements, régions, et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les personnes recrutées en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 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 (au lieu d'un diplôme bac + 5) 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,
- OU**
- 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 (*attachés territoriaux, administrateurs territoriaux, ingénieurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, ...*).

L'article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : les collaborateurs de cabinet :

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin à leurs fonctions. La nomination de non fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

C'est le décret n° 87-1004 du 16/12/1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales qui détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets ainsi que leur effectif maximal, en fonction, pour les communes, départements et régions, de leur importance démographique et, pour leurs établissements publics administratifs, du nombre de fonctionnaires employés.



L'article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : les collaborateurs de groupe d'élus :

Les collaborateurs de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

Les différents types de recrutement et la durée de l'engagement

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3. - I. - 1°	OUI	NON	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3 - I. - 2°	OUI	NON	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Contrat pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet) -> Emploi non permanent	Article 3. - II.	OUI	NON	Durée minimale d'un an dans la limite maximale de 6 ans Renouvellement possible pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article 3-1	Délibération de principe	NON	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	OUI	OUI	1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3 - 1°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (quelle que soit la catégorie)	Article 3-3 - 2°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée



Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (<i>quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie</i>)	Article 3-3 - 3°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (<i>quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie</i>)	Article 3-3 - 3° bis	OUI	OUI	Période de 3 ans suivant la création de la nouvelle commune issue la fusion de communes, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal suivant cette même création	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent dans les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%	Article 3-3 - 4°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	Article 3-3 - 5°	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Personnes handicapées	Article 38	OUI	OUI	Durée du contrat correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale	Contrat à durée déterminée
Certains emplois de direction	Article 47	OUI	OUI	Durée maximale de 3 ans renouvelable par périodes de 3 ans maximum	Contrat à durée déterminée



Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Collaborateur de cabinet	Article 110	OUI	NON	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Contrat à durée déterminée
Collaborateur de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants)	Article 110-1	OUI	NON	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.	Contrat à durée déterminée A l'issue d'une période de 6 ans, renouvellement à durée indéterminée

2. Les formalités préalables au recrutement

La délibération :

Tout d'abord, il est important de signaler que l'acte d'engagement doit faire l'objet d'une délibération. La délibération créant les emplois des collectivités doit préciser, dès lors qu'il peut être fait appel à des agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 "le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé".

La déclaration de création ou de vacance d'emploi au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord :

Ensuite, certains cas de recrutement nécessitent l'obligation de déclarer auprès du service « Bourse de l'emploi » du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord l'emploi créé ou vacant (Cf. le tableau récapitulatif de types de recrutement ci-dessus).

Les conditions générales de recrutement :

Enfin, les agents contractuels devront remplir les conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires. Ces conditions sont précisées aux articles 5 et 5 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et concernent la nationalité française, la jouissance des droits civiques, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, la position régulière au regard du Code du service national, l'aptitude physique et la condition d'âge minimum et maximum à respecter.

Les conditions de recrutement sont aussi prévues par l'article 2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les agents contractuels ne peuvent être recrutés que :

- 1° S'ils ne font pas l'objet d'une interdiction de tout ou partie de leurs 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 leur casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions,
 - b) Si étant de nationalité française, ils n'ont pas 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 (sans nationalité légale), ils n'ont pas 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'ils se trouvent en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants,
- 4° S'ils remplissent les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap,
Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.
Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, les intéressés sont soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.
Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 87-602 du 30/07/1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
- 5° S'ils fournissent, le cas échéant, les certificats de travail attestant de leur ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, lorsqu'ils ont déjà été recrutés par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,
- 6° Si étant de nationalité étrangère, ils se trouvent 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.

Même si les agents ne se trouvent pas en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants, il n'est pas fait 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.

Les agents contractuels 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.

3. L'acte d'engagement

Les agents contractuels sont recrutés par un contrat écrit et non par arrêté.

Le contrat comporte certaines mentions obligatoires.

- Il prévoit l'article (art. 3, 3-1, 3-2, 3-3, ...) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, il précise le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et, lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la date à laquelle il prend fin.
- Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C), telle que définie au premier alinéa de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, dont l'emploi relève.
- Il précise les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.
- Il prévoit la durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler.



Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 sont annexés au contrat d'engagement.

La mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les considérants de l'acte. L'acte d'engagement doit être transmis au contrôle de légalité. Toutefois, cette obligation ne concerne pas les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

S'agissant du contrat de projet, celui-ci doit comporter, outre les mentions obligatoires précisées ci-dessus, les clauses suivantes :

- 1 la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2 la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
- 3 une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- 4 le ou les lieux 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 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à savoir, 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,
- 6 le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

S'agissant du recrutement direct des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, le contrat est conclu exclusivement à durée déterminée. Il n'ouvre droit à aucune reconduction à durée indéterminée et n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. Le contrat d'engagement est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes de 3 ans maximum.

L'encadrement de la période d'essai :

La durée de la période d'essai est dorénavant encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat. Il est important de signaler que la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour trouver à s'appliquer.

En effet, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.



La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans,
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

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

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

S'agissant du recrutement direct des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, le contrat comporte nécessairement une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

4. Le renouvellement de l'acte d'engagement

La possibilité et la fréquence du renouvellement de l'acte d'engagement varient en fonction des cas de recrutement prévus par la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (Cf. le tableau récapitulatif de types de recrutement ci-dessus).

Lorsqu'il est possible, le renouvellement de l'acte fait l'objet d'un renouvellement par reconduction expresse pour une durée déterminée. En effet, la reconduction tacite d'un acte n'est pas prévue par les textes. Pour les agents recrutés conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 par des contrats à durée déterminée, à l'issue de la période maximale de six ans, le contrat ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Hormis les cas des agents contractuels recrutés dans des emplois non permanents (article 3 de la loi n° 84-53) ou pour le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53), le renouvellement du contrat doit être précédé de la déclaration de vacance de l'emploi concerné.

En application de l'article 38-1. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988, des conditions de délai de prévenance entourent la décision de renouveler ou non l'engagement.

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 :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans,
- 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 (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- soit le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
- soit la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 est supérieure ou égale à trois ans (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités ou emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*).

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent 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.

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. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Dispositions applicables au contrat de projet

En application de l'article 38-1. - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988, des conditions de délai de prévenance entourent la décision de renouveler ou non l'engagement.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.



III. La rémunération des agents contractuels

1/ La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'elle a recrutés en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle.

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 ajoute également que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- de leurs résultats professionnels,
- des résultats collectifs du service.

2/ L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 rend applicable aux agents contractuels les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983. Le premier alinéa de cet article énumère les éléments qui composent la rémunération des fonctionnaires territoriaux. « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant **le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement** ainsi que **les indemnités** instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

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 18/01/1991 précise que la N.B.I. est versée aux seuls fonctionnaires civils et militaires.

Le décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne comporte aucune disposition relative à la composition de la rémunération des agents contractuels. En effet, les seuls textes de référence en la matière sont ceux applicables aux fonctionnaires.

☞ *Règles particulières de calcul de la rémunération pour les collaborateurs de cabinet (Cf. [CDG-INFO2005-13](#)) et pour les personnes handicapées (Cf. [CDG-INFO2006-4](#)).*

1. Le traitement indiciaire

Les agents contractuels perçoivent un traitement par référence à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Le 2^{ème} alinéa du même article 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.

C'est le décret n° 85-1148 du 24/10/1985 qui précise les modalités de calcul du traitement. En quelques mots, il est important de dire qu'à chaque échelon des grades de la fonction publique territoriale est attribué un indice brut (I.B.) par décret. Un indice majoré (I.M.), fixé également par décret, correspond à chaque indice brut. L'article 8 du décret n° 85-1148 du 24/10/1985 fixe l'indice majoré minimum de rémunération des agents publics.

Dans la mesure où l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 cite le traitement parmi les éléments obligatoires de la rémunération et où, en application du décret du 24/10/1985, le traitement se calcule sur la base d'un indice, les agents contractuels doivent être rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire.

Par conséquent, la rémunération d'un agent contractuel ne peut pas être fixée par rapport au S.M.I.C.



L'évolution de la rémunération des agents contractuels :

Dans la mesure où les agents contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement, les modifications de la valeur du point d'indice qui ont lieu périodiquement leur sont automatiquement appliquées. Il s'agit de la seule mesure qui assure une augmentation périodique de la rémunération des agents contractuels en contrat à durée déterminée.

➤ *Les agents contractuels en contrat à durée déterminée :*

Ces agents ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires.

Toutefois, la rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités ou emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1^{er}-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 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 employés au titre d'un contrat de projet peut également faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ *Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée :*

Ces agents ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires.

Toutefois, les dispositions prévoient la réévaluation de la rémunération des agents employés à durée indéterminée au minimum tous les trois ans.

Cette réévaluation est réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1^{er}-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ou de l'évolution des fonctions.

2. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement

Ils sont dus aux agents contractuels, leur rémunération étant fixée par rapport à un indice et qu'ils remplissent les conditions pour en bénéficier (Cf. décret n° 85-1148 du 24/10/1985).

3. Le régime indemnitaire

Sauf dispositions législatives et réglementaires contraires, les agents contractuels **recrutés sur un grade de la fonction publique territoriale (les agents contractuels nommés en l'absence de cadre d'emplois - article 3-3 - 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 - en sont donc exclus)** peuvent bénéficier des primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, l'organe délibérant de la collectivité autorisera par voie de délibération l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels.



Dispositions applicables aux recrutements directs des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984

Le décret n° 2020-257 du 13/03/2020 prévoit des dispositions dérogatoires à celles prévues par l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 pour les agents contractuels.

En effet, les agents nommés en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont classés, dans leur emploi de direction, 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 cet emploi, par les dispositions statutaires relatives aux emplois administratifs de direction ([décret n° 87-1101 du 30/12/1987](#)) ainsi qu'aux emplois techniques de direction ([décret n° 90-128 du 09/02/1990](#)).

Ils peuvent bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférentes à ces emplois.

Les fonctionnaires placés en disponibilité ou en position hors cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés, dans leur emploi administratif ou technique de direction, **en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle**, à l'un des échelons prévus par la grille indiciaire de l'emploi de direction correspondant, sans ancienneté d'échelon.

IV. Les droits et obligations des agents contractuels

Certains droits et obligations sont insérés explicitement dans l'article 1-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

- **Le droit au dossier** : Le dossier de l'agent contractuel doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier ou tout autre document administratif ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.
- **L'obligation de secret et de discrétion professionnels** : L'agent contractuel est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- **L'obéissance hiérarchique** : L'agent contractuel 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.

V. La formation des agents contractuels

Les agents contractuels, recrutés sur des emplois permanents en application de l'article 3-3 (*emplois permanents*) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, sont astreints à suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents 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.

Dispositions applicables aux recrutements directs des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984

La personne recrutée en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.



VI. L'entretien professionnel des agents contractuels

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

1. Les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

2. L'annualisation de l'entretien professionnel

Cet entretien auparavant prévu tous les trois ans est dorénavant annuel.

3. Le déroulement de l'entretien professionnel

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent évalué.

Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

Les thèmes abordés lors de l'entretien :

Cet entretien, conduit par le supérieur hiérarchique direct, 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 de l'entretien professionnel :

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, au terme de cet entretien, sont déterminés en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du comité technique compétent, 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.



Le compte-rendu de l'entretien professionnel :

Le compte-rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et non par l'autorité territoriale.
Il comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel :

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

1. La convocation de l'agent contractuel :

Huit jours au moins avant la date de l'entretien, l'agent est convoqué 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.

2. L'établissement du compte-rendu :

Au moment de l'entretien, le compte-rendu sera complété. Il porte sur les thèmes prévus à l'article 1-3 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien.

3. La notification du compte-rendu à l'agent contractuel évalué :

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de l'entretien, le compte-rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète 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.

La signature de l'agent évalué ne fait pas obstacle à ce que l'agent formule une demande de révision ou exerce les voies de recours de droit commun.

☞ **Délais et voies de recours contentieux** : il est important de faire figurer dans le compte-rendu, au niveau de la page de signature, les délais et voies de recours contentieux.

En effet, il peut également être utile de rappeler à l'agent contractuel évalué la possibilité qui lui est ouverte de s'inscrire préalablement dans une procédure interne de révision du compte-rendu de l'entretien.

La circulaire ministérielle NOR : IOCB1021299C du 06/08/2010 qui à l'origine avait été rédigée lors de l'expérimentation de l'entretien professionnel pour les fonctionnaires territoriaux rappelle la procédure de recours gracieux et contentieux de droit commun pour l'entretien professionnel.

4. Le visa par l'autorité territoriale

Le compte-rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale.

5. Le compte-rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et est notifié à cet agent.

6. La commission consultative paritaire

Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale, une copie est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.



La demande de révision de l'entretien professionnel :

Sans exclure les voies de recours gracieux et contentieux de droit commun (*), les dispositions ont prévu une procédure de révision propre à l'entretien professionnel. Cette procédure interrompt le délai de recours contentieux.

(*) *La procédure de recours gracieux et contentieux de droit commun est consultable dans la circulaire ministérielle NOR : 10CB1021299C (paragraphe II - 2) du 06/08/2010 qui à l'origine avait été rédigée lors de l'expérimentation de l'entretien professionnel pour les fonctionnaires territoriaux.*

➤ *La demande de révision auprès de l'autorité territoriale*

Dans un délai de quinze jours francs suivant la notification de son compte-rendu de l'entretien, l'agent contractuel évalué peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision de ce compte-rendu. Cette demande de révision constitue un préalable obligatoire à l'éventuelle saisine de la commission consultative paritaire.

Dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, l'autorité territoriale notifie sa réponse.

☞ **Définition du jour franc** : Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsque un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures.

➤ *Les commissions consultatives paritaires*

Sous réserve qu'il ait au préalable formulé une demande de révision auprès de son autorité territoriale, l'intéressé peut saisir la commission consultative paritaire compétente dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite (deux mois suivant le recours de l'agent) de l'autorité territoriale à sa demande de révision.

Les commissions consultatives paritaires peuvent alors proposer à l'autorité territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, tous les éléments utiles d'information sont communiqués à ces instances.

Les commissions consultatives paritaires n'ont donc pas le pouvoir de réviser directement le compte-rendu de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale communique ensuite à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

VII. Les conditions d'ouverture de droits soumis à condition d'ancienneté

1. Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture de droits à congés pour indisponibilité physique

Pour bénéficier de congés rémunérés pour indisponibilité physique (congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, ...), l'agent contractuel doit remplir des conditions d'ancienneté de services.

L'article 28-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,



- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,

sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés pour indisponibilité physique.

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues au IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Par conséquent, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour l'ouverture des droits à congés pour indisponibilité physique.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

⇒ *Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'exception de celui de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :*

La durée de services requise pour l'ouverture des droits au congé de maladie ordinaire rémunéré, au congé pour accident de travail ou maladie professionnelle rémunéré et au congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité 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 droits à congés rémunérés pour indisponibilité physique non mentionnés ci-dessus (congé de grave maladie) 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.



⇒ Pour les autres agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :

La durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés rémunérés pour indisponibilité physique est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

⇒ Pour les agents non titulaires « titularisables » en fonction au 27/01/1984 :

La durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés rémunérés pour indisponibilité physique est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

⇒ Pour les salariés de droit privé transférés auprès d'une personne publique suite à un transfert d'activité (Article L. 1224-3 du code du travail) :

Les services accomplis auprès de l'employeur privé précédent sont assimilés pour l'ouverture des droits à congés rémunérés pour indisponibilité physique à des services accomplis auprès de la personne publique.

Pour l'obtention du congé de grave maladie, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité employeur ou l'un de ses établissements publics administratifs ou établissements publics administratifs auquel elle participe.

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

2. Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture de droits à congés autres que ceux pour indisponibilité physique

L'agent contractuel doit remplir des conditions d'ancienneté de services pour prétendre à certains congés (*les congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, le congé parental et le congé sans rémunération pour motifs familiaux*).

L'article 28-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,



- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,

sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux*.

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues au IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Par conséquent, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences et congé sans rémunération pour motifs familiaux*.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

⇒ *Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'exception de celui de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :*

La durée de service requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux* 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.

⇒ *Pour les autres agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :*

La durée de services requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux* est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

⇒ *Pour les agents non titulaires « titularisables » en fonction au 27/01/1984 :*

La durée de services requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux* est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle



a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

⇒ *Pour les salariés de droit privé transférés auprès d'une personne publique suite à un transfert d'activité (Article L. 1224-3 du code du travail) :*

Les services accomplis auprès de l'employeur privé précédent sont assimilés pour l'ouverture des droits aux congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux à des services accomplis auprès de la personne publique.

Pour l'obtention du congé parental, du congé sans rémunération pour élever un enfant, du congé pour convenances personnelles et du congé pour création d'entreprise, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité employeur ou l'un de ses établissements publics administratifs ou établissements publics administratifs auquel elle participe.

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

3. La prise en compte de certains congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon lors de la nomination stagiaire

La durée :

- des congés annuels,
- du congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- du congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- du congé pour formation syndicale,
- du congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- du congé de maladie ordinaire rémunéré,
- du congé de grave maladie rémunéré,
- du congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- du congé de présence parentale,
- du congé de solidarité familiale,
- du congé sans rémunération pour événements familiaux,
- du congé pour l'accomplissement du service national,
- du congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- du congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- du congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,

est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (concours internes) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.



- **La durée du congé parental** est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (concours internes) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.
- **Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein** pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (concours internes) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours.



VIII. Les différents types de congés

1. Les différents types de congés rémunérés

Type de congés rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
Congés annuels (Art. 5 du décret 88-145)	5 fois la durée hebdomadaire de travail si présence du 01/01 au 31/12 (sinon au prorata du temps de présence)	<p>L'agent contractuel ne peut percevoir systématiquement une indemnité mensuelle pour congés annuels. Toutefois, une indemnité compensatrice de congé annuel peut lui être versée à la fin d'un C.D.D. ou à la suite d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire et lorsque l'agent contractuel n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels.</p> <p>CALCUL DE L'INDEMNITE :</p> <p>Si l'agent n'a bénéficié d'aucun congé annuel, cette indemnité représente alors 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par celui-ci lors de l'année concernée.</p> <p>Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés non pris.</p> <p>Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels non pris. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.</p>
Congé pour formation syndicale (Art. 6 du décret 88-145 et décret 88-552)	Maximum 12 jours ouvrables par an	<p>CONDITIONS :</p> <p>Ce congé rémunéré est accordé à l'agent contractuel en activité pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste établie par arrêté ministériel.</p>
Congé pour formation professionnelle (Art. 6 et 33 du décret 88-145 et art. 42 à 45 du décret 2007-1845)	Durée totale maximale de 3 ans	<p>L'agent contractuel peut bénéficier de la formation de perfectionnement ainsi que de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (article 41 du décret 2007-1845 du 26/12/2007).</p> <p>Il peut également prétendre au congé de formation professionnelle.</p> <p>CONDITIONS :</p> <p>Le congé de formation professionnelle est accordé à l'agent contractuel qui justifie de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité au sein de laquelle est demandé le congé de formation. Pendant les 12 premiers mois, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle. Au-delà, les périodes ne sont plus rémunérées.</p> <p>REEMPLOI :</p> <p>Le réemploi à l'issue du congé est conditionné par les nécessités du service et 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.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
Congé pour bilan de compétences (Art. 42 et 46 du décret 2007-1845)	24 heures de temps de service, éventuellement fractionnables	CONDITIONS : L'agent contractuel ayant accompli dix ans de services effectifs peut bénéficier d'un congé pour bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles 18 à 26 du décret n° 2007-1845 du 26/12/2007. L'agent conserve sa rémunération pendant la durée du congé pour bilan de compétences.
Congé pour validation des acquis de l'expérience (Art. 42 et 47 du décret 2007-1845)	24 heures de temps de service, éventuellement fractionnables	CONDITIONS : L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles 27 à 33 du décret n° 2007-1845 du 26/12/2007. Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent contractuel conserve le bénéfice de sa rémunération.
Congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle (Art. 6 du décret 88-145 et art. 1 ^{er} et 2 du décret 2005-1237)	Maximum 9 jours ouvrables par an	CONDITIONS : Ce congé rémunéré est accordé sous réserve des nécessités de service. Il ne peut se cumuler avec le congé rémunéré pour formation syndicale et le congé non rémunéré pour la formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.
Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire (Art. 20 et 33 du décret 88-145)	<i>Réserve opérationnelle</i> ⇒ durée ≤ 30 jours par an <i>Réserve de sécurité civile</i> ⇒ durée ≤ 15 jours par an <i>Réserve sanitaire</i> ⇒ sans limitation de durée	L'agent contractuel est mis en congé avec traitement pour la durée de la période d'instruction militaire. CONDITIONS : L'agent qui accomplit : <ul style="list-style-type: none"> - soit une période d'activité <u>dans la réserve opérationnelle</u> sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, - soit une période d'activité <u>dans la réserve de sécurité civile</u> d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée. L'agent qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation <u>dans la réserve sanitaire</u> prévue à l'article L. 3132-1 du Code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. <i>N.B. : Si la durée de la période d'activité dans la réserve opérationnelle est supérieure à 30 jours ou si la durée de la période d'activité dans la réserve de sécurité civile est supérieure à 15 jours, l'agent sera placé en congé sans traitement pour la période excédant respectivement ces durées (Cf. partie « congés non rémunérés »).</i> REEMPLOI : Le réemploi à l'issue de l'une de ces périodes est conditionné par les nécessités du service et 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. Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).



Type de congés rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
Autorisations spéciales d'absence (Art. 21 avant-dernier et dernier alinéa de la loi 83-634 et Art. 59 et 136 de la loi 84-53)	-	Ces autorisations sont accordées : <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux représentants du personnel qu'il s'agisse des représentants syndicaux ou des représentants aux instances paritaires, ▪ aux agents contractuels à l'occasion d'événements familiaux (naissance, décès, mariage, garde d'enfants malades, ...).

2. Les différents types de congés non rémunérés

Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (Art. 6 du décret 88-145)	6 jours ouvrables maximum par an	Un congé d'une durée de six jours ouvrables par an est accordé, sur sa demande, à l'agent contractuel de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois, à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé parental (Art. 14 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>Jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption, dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et de 1 an 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</p>	<p>CONDITIONS :</p> <p>L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.</p> <p>Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé 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.</p> <p>Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.</p> <p>OCTROI :</p> <p>La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé et la demande de renouvellement doit l'être deux 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.</p> <p>Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 10 du décret 88-145 du 15/02/1988, 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, et 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.</p> <p>L'autorité territoriale 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.</p> <p>Le bénéficiaire du congé parental 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.</p> <p>La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.</p> <p>REEMPLOI :</p> <p>L'agent bénéficiant d'un congé parental doit présenter sa demande de réemploi deux mois avant la date de réintégration.</p> <p>L'agent contractuel 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.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles (Art. 14-1 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 6 semaines par agrément</p>	<p>OCTROI :</p> <p>La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.</p> <p>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>
<p>Congé de présence parentale (Art. 14-2 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie</p> <p>Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels</p>	<p>CONDITIONS :</p> <p>Ce congé non rémunéré est accordé de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.</p> <p>OCTROI :</p> <p>La demande écrite de l'agent doit être adressée, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation en application de l'article 14. II. du décret 88-145.</p> <p>La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.</p> <p>La durée du congé de présence parentale égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical</p> <p>Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire 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.</p> <p>Lorsque la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen dans les conditions et selon les modalités et la périodicité prévues au second alinéa de l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale (<i>durée qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an</i>) et par les dispositions réglementaires prises pour son application, l'agent transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.</p> <p>A l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions prévues par les dispositions sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans certaines situations.</p> <p>REEMPLOI :</p> <p>L'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat. Le réemploi à l'issue du congé est conditionné par les nécessités du service et 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.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé de solidarité familiale (Art. 14-3 du décret 88-145)</p> <p><i>N.B. : Versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Art. L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale)</i></p>	<p>Maximum 3 mois renouvelable une fois</p>	<p>CONDITIONS : Ce congé est accordé sur demande écrite de l'agent lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale : 1° soit pour une période continue d'interruption d'activité d'une durée maximale de trois mois renouvelable une fois, 2° soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois, 3° soit sous la forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50%, 60%, 70% ou 80% du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>REEMPLOI : Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de l'une des périodes de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.</p>
<p>Congé de proche aidant (Art. 57 - 10° bis et 136 de la loi n° 84-53 et art. 14-4 et 33 du décret 88-145)</p> <p><i>N.B. : Le décret n° 2020-1208 du 01/10/2020 précise les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant et de versement par les organismes débiteurs des prestations familiales.</i></p>	<p>Durée maximale de 3 mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière</p>	<p>CONDITIONS : Un congé de proche aidant est accordé sur demande écrite de l'agent lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, l'agent n'est pas rémunéré. 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. Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent contractuel adresse une demande écrite, au moins un mois avant la date de début du congé, à l'autorité territoriale dont il relève. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé. Il indique dans sa demande notamment les dates prévisionnelles de congé et fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail. L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans certains cas (décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources de l'agent, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille, 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.</p> <p>REEMPLOI : L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat. Le réemploi à l'issue du congé est conditionné par les nécessités du service et 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. Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congés pour motifs familiaux (Art. 15, 18-1 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 3 ans renouvelable tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies</p>	<p>CONDITIONS : L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap rendant nécessaire la présence d'une tierce personne, ▪ pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle, pour des raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent. <p>OCTROI : Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.</p> <p>Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire de PACS, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.</p> <p>L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>REEMPLOI : L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>Si l'agent, physiquement apte, a formulé une demande de réemploi, sa réintégration à l'issue du congé est conditionnée par les nécessités du service et 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.</p> <p>Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision au moins trois mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis 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.</p> <p>L'agent peut demander, dans un délai de trois mois, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions prévues ci-dessus. La réintégration est ainsi conditionnée par les nécessités du service et dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé pour événements familiaux (Art. 16 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 15 jours. Peut être pris en plusieurs fois</p>	<p>CONDITIONS : L'agent contractuel peut bénéficier sur demande et sous réserve des nécessités de service d'un congé sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux (naissance, décès, mariage, ...). Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour l'obtention de ce congé.</p>
<p>Congé pour convenances personnelles (Art. 17, 18-1 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983</p>	<p>CONDITIONS : Dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, l'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles. Cette possibilité n'est pas ouverte à celui qui, dans les six ans précédant sa demande, a bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.</p> <p>OCTROI : La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé. L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>REEMPLOI : L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si l'agent, physiquement apte, a formulé une demande de réemploi, sa réintégration à l'issue du congé est conditionnée par les nécessités du service et 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 l'agent n'a pas fait connaître sa décision au moins trois mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis 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, dans un délai de trois mois, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions prévues ci-dessus. La réintégration est ainsi conditionnée par les nécessités du service et dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent. Les dispositions relatives aux conditions de réintégration ne sont pas applicables aux agents recrutés en vertu des articles 47 (emplois de direction), 110 (collaborateurs de cabinet) et 110-1 (collaborateurs de groupe d'élus) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984. Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé pour création d'entreprise (Art. 18, 18-1 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>1 an renouvelable 1 fois</p>	<p>CONDITIONS :</p> <p>Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du Code du travail (entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous forme de société à condition d'en exercer effectivement le contrôle).</p> <p>OCTROI :</p> <p>La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre 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.</p> <p>L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>REEMPLOI :</p> <p>L'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>Si l'agent, physiquement apte, a formulé une demande de réemploi, sa réintégration à l'issue du congé est conditionnée par les nécessités du service et 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.</p> <p>Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision au moins trois mois avant le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis 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.</p> <p>L'agent peut demander, dans un délai de trois mois, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'autorité territoriale en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions prévues ci-dessus. La réintégration est ainsi conditionnée par les nécessités du service et dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration ne sont pas applicables aux agents recrutés en vertu des articles 47 (emplois de direction), 110 (collaborateurs de cabinet) et 110-1 (collaborateurs de groupe d'élus) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé pour fonction gouvernementale ou mandat politique (Art. 19 et 33 du décret 88-145)</p>	<p>Exercice du mandat ou durée du mandat</p>	<p>CONDITIONS :</p> <p>L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat ou de l'assemblée des communautés européennes est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.</p> <p>REINTEGRATION :</p> <p>L'agent contractuel 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.</p>
<p>Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire (Art. 20 et 33 du décret 88-145)</p>	<p><i>Réserve opérationnelle</i> ⇒ durée > 30 jours par an</p> <p><i>Réserve de sécurité civile</i> ⇒ durée > 15 jours par an</p>	<p>CONDITIONS :</p> <p>L'agent qui accomplit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit une période d'activité <u>dans la réserve opérationnelle</u> excédant 30 jours cumulés sur son temps de travail par année civile, - soit une période d'activité <u>dans la réserve de sécurité civile</u> excédant 15 jours cumulés sur son temps de travail par année civile, <p>est mis en congé sans traitement pour la durée excédant ces périodes.</p> <p><i>N.B. : En effet, dans ce cas, seule la période d'activité dans la réserve opérationnelle de 30 jours ou la période d'activité dans la réserve de sécurité civile de 15 jours sera rémunérée (Cf. partie « congés rémunérés »).</i></p> <p>REEMPLOI :</p> <p>Le réemploi à l'issue de l'une de ces périodes est conditionné par les nécessités du service et 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.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi (art. 34).</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé de mobilité (Art. 35-2 du décret 88-145)</p>	<p>Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans au total</p>	<p><u>CONDITIONS :</u></p> <p>L'agent contractuel en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité sans rémunération lorsqu'il souhaite être recruté par une autre collectivité ou administration publique qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.</p> <p><u>OCTROI :</u></p> <p>L'agent doit solliciter de sa collectivité d'origine le renouvellement de son congé de mobilité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.</p> <p><u>REEMPLOI :</u></p> <p>L'agent doit solliciter de sa collectivité d'origine sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.</p> <p>Il est réemployé 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.</p> <p>L'agent, qui au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de deux mois est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.</p> <p>Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.</p>



Type de congés non rémunérés et références juridiques	Durée	Explications
<p>Congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation (Art. 35-3 du décret 88-145)</p>	<p>Durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage.</p> <p>Renouvelable de droit lorsque ces périodes sont prolongées</p>	<p><u>CONDITIONS :</u></p> <p>L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, 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. <p>Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.</p> <p><u>REEMPLOI :</u></p> <p>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 réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Par conséquent, le réemploi est ainsi conditionné par les nécessités du service et 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.</p> <p>Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.</p>

3. Les congés pour indisponibilité physique

La protection statutaire :

Lorsqu'un agent contractuel est indisponible en raison de son état de santé, l'employeur territorial doit lui assurer une protection statutaire en lui maintenant du plein ou du demi traitement pendant une période limitée suivant son ancienneté de service.



Les droits à congés pour indisponibilité physique sont précisés ci-dessous.

Nature du congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité			Congé non rémunéré par la collectivité
		Durée	Maintien du traitement (*)		
			Plein traitement	Demi traitement	
Congé de maladie ordinaire (Art. 7 du décret 88-145)	≤ 4 mois		0 mois	0 mois	Congé sans traitement pour une durée maxi de 1 an, si l'incapacité est temporaire, Licencié, si l'incapacité est permanente. (Art. 11.1 du décret 88-145)
	> 4 mois	2 mois	1 mois	1 mois	1 an renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire (Art. 13-II. du décret 88-145)
	> 2 ans	4 mois	2 mois	2 mois	
	> 3 ans	6 mois	3 mois	3 mois	
Congé de grave maladie (Art. 8 du décret 88-145)	Après 3 ans de services	3 ans	12 mois	24 mois	1 an renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire (Art. 13-II. du décret 88-145)
Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle (Art. 9 du décret 88-145)	Dès son entrée		1 mois	-	Congé pendant toute la période d'incapacité de travail
	> 1 an		2 mois	-	
	> 3 ans		3 mois	-	
Congé de maternité (Art. 10 du décret 88-145)	≤ 6 mois		0 mois	0 mois	Congé sans traitement pendant la durée égale à celle du congé de maternité prévue par la sécurité sociale (Art. 11.2 du décret 88-145)
	> 6 mois		16 sem. (1er et 2ème enfant)	-	
			26 sem. (à partir du 3ème enfant)	-	
			34 sem. (jumeaux)	-	
			46 sem. (naissance de + de 2 enfants)	-	



Nature du congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité			Congé non rémunéré par la collectivité			
		Durée	Maintien du traitement (*)					
			Plein traitement	Demi traitement				
Congé de paternité, et d'accueil d'un enfant (Art. 10 du décret 88-145)	≤ 6 mois		0 mois	0 mois	Congé sans traitement pendant la durée égale à celle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévue par la sécurité sociale (Art. 11.2 du décret 88-145)			
	> 6 mois		11 jours	-				
Congé d'adoption (Art. 10 du décret 88-145)	≤ 6 mois		0 mois	0 mois	Congé sans traitement pendant la durée égale à celle du congé d'adoption prévue par la sécurité sociale (Art. 11.2 du décret 88-145)			
						> 6 mois	1er ou 2ème enfant : 10 sem.	-
							3ème enfant ou + : 18 sem.	-
	Adoption multiple : 22 sem.	-						

(*) Les indemnités journalières et les pensions d'invalidité versées par la sécurité sociale viennent en déduction de la rémunération statutaire.

La protection sociale :

Placé en congé de maladie ou pour accident de travail, en congé de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent contractuel bénéficie pendant cette période des prestations en espèces du régime général de sécurité sociale sous réserve de remplir les conditions d'ouverture du droit prévues par ce régime.

L'article 12 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise désormais de façon claire que « les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles en matière de maladie, maternité, paternité, accueil d'un enfant, adoption, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle ainsi que les pensions d'invalidité allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi traitement maintenu par les collectivités ou établissements ».

Il précise également que les agents ont l'obligation de communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions d'invalidité allouées pour inaptitude physique versées par les caisses de sécurité sociale. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de ces informations.

Par ailleurs, le décret stipule que « lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée ».



L'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale dispose que l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail une lettre d'avis d'interruption de travail dont le modèle est fixé par arrêté ministériel indiquant les prescriptions du médecin et la durée probable de l'incapacité de travail. En cas de prolongation de l'arrêt initial, la même formalité doit être observée dans les deux jours suivant la prescription de prolongation. L'assuré qui manquerait à ses obligations pourrait voir ses prestations en espèces minorées. La réglementation prévoit donc que le traitement serait également réduit.

Les conditions de réemploi suite à un congé pour indisponibilité physique :

A l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent contractuel physiquement apte est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans les conditions fixées à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Cette réintégration à l'issue de l'un de ces congés est conditionnée par les nécessités du service et 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.

Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi.

! Dispositions applicables au contrat de projet

Les conditions de réemploi après un congé pour indisponibilité physique sont identiques à celles prévues pour les autres agents contractuels.

Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet est réemployé sur son emploi, pour la période restant à courir avant le terme du contrat :

- lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée,
- et sous réserve que le projet ou l'opération n'est pas réalisé.

La situation de l'agent lorsqu'il a épuisé ses droits à congés pour indisponibilité physique :

☞ L'agent est inapte temporairement :

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de grave maladie ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, il est placé en congé sans traitement 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.

A l'issue d'une période de congé sans traitement, l'agent susceptible de prétendre au bénéfice d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, peut bénéficier des congés prévus dans ces cas.

☞ L'agent est physiquement apte à reprendre son service (1^{ère} situation du tableau page suivante) ou l'agent est inapte physiquement à reprendre son service (2^{ème} situation du tableau page suivante) :

A l'issue des droits à congé sans traitement prévus au paragraphe précédent ou lorsqu'il a bénéficié d'un congé sans traitement pour raison de santé en l'absence de temps de services suffisants pour bénéficier d'un congé rémunéré de maladie ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption (article 11 du décret n° 88-145 du 15/02/1988), l'agent contractuel est :

- soit apte à reprendre son service,
- soit inapte définitivement à reprendre son service.



1 ^{ère} situation : L'agent est apte physiquement	2 ^{ème} situation : L'agent est inapte physiquement
<p>L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Cette réintégration est conditionnée par les nécessités du service et 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.</p> <p>Les dispositions relatives aux conditions de réintégration sont applicables aux agents en C.D.I. ainsi qu'aux agents recrutés pour une durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi.</p> <p>Lorsque la durée de ce congé sans traitement 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.</p> <p>A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.</p>	<p>L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié s'il n'a pu être reclassé dans un autre emploi selon les modalités fixées au III. de l'article 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>En effet, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé que l'agent contractuel se trouve, de manière <u>définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi</u>, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque l'agent <u>ne peut être reclassé</u> dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26/01/1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.</p> <p>☒ La fiche 1 en annexe vous présente, sous la forme d'un tableau synthétique, la procédure de reclassement préalablement à un licenciement.</p>

IX. Le travail à temps partiel des agents contractuels

L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n° 2004-777 du 29/07/2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

1. Le temps partiel sur autorisation

Les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an à temps complet, peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel,

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,



- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire,

sont assimilés à une période de travail effectif.

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif dans les conditions prévues au IV de l'article 14 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Par conséquent, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour l'obtention du temps partiel.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Pour les agents recrutés en application des articles :

- 3 (*emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité + contrat de projet*),
- 3-1 (*remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels*),
- 3-2 (*vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*),
- 3-3 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*),
- 47 (*emplois de direction*),
- 110 (*collaborateurs de cabinet*),
- ou 110-1 (*collaborateurs de groupe d'élus*) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Pour l'appréciation de la durée du service exigée soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise soit pour l'accomplissement d'un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.



Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

2. Le temps partiel de droit

Les agents contractuels des collectivités territoriales relevant du décret n° 88-145 du 15/02/1988 sont autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit sous réserve de remplir les conditions requises pour son obtention.

Les différents types de travail à temps partiel de droit sont :

- Le temps partiel de droit pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer,
- Le temps partiel de droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou victime d'une maladie grave,
- Le temps partiel de droit accordé aux personnes handicapées.

Il est à noter que le temps partiel accordé de plein droit 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 ne peut être accordé aux agents contractuels que lorsque ceux-ci sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

En ce qui concerne les autres types de travail à temps partiel de droit, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

X. La mise en place de commissions consultatives paritaires

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit les dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires qui sont compétentes pour les agents contractuels quel que soit le type de recrutement.

Les commissions consultatives paritaires (C.C.P.) connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.



A partir du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 a prévu la création d'une commission consultative paritaire (C.C.P.) unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels.

Les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Une commission consultative paritaire est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.

Les commissions consultatives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.



Les commissions consultatives paritaires siégeant en tant que conseil de discipline sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la Commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Il est créé un conseil de discipline départemental, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

Le décret n° 2016-1858 du 23/12/2016 fixe les conditions d'application de ces dispositions afin de prévoir les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux C.C.P.

Les cas de consultation de la commission consultative paritaire :

☞ Lors de la procédure de l'entretien professionnel

Lorsque la collectivité est affiliée à un centre de gestion, une copie du compte-rendu de l'entretien professionnel est communiquée à celui-ci dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

Les commissions consultatives paritaires peuvent également intervenir lors de la procédure de révision en proposant à l'autorité territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, tous les éléments utiles d'information sont communiqués à ces instances.

☞ Lors de la procédure disciplinaire

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.

Dans ce cas, les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.



☞ Lors de la procédure de licenciement

La commission consultative paritaire compétente est consultée préalablement aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception des agents recrutés en application des articles 47 (emplois fonctionnels de direction) et 110 (emplois de collaborateur de cabinet) de la loi n°84-53 du 26/01/1984 :

- pour motifs disciplinaires, pour insuffisance professionnelle, ...
- pour inaptitude physique définitive (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
- pour l'un des motifs (article 39-3. - I. du décret 88-145) suivants :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour 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 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
 - pour l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un des 5 motifs précisés à l'article 39-3. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 intervient uniquement lorsque l'agent contractuel a été recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*).

Les agents contractuels recrutés au titre d'un contrat de projet peuvent également être licenciés pour l'un des motifs suivants :

- 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 refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988,
- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

☞ Lors de la procédure de reclassement

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues :

- à l'article 39-5. - V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, 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, recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à



l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988),

- à l'article 13. - III. (en cas d'inaptitude physique définitive à occuper son emploi) du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Il est rappelé que la procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

☞ Consultation de la commission consultative paritaire et droit syndical

La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent 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° d'un agent 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,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° 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.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

☞ La saisine de la commission consultative paritaire par l'agent contractuel

L'agent contractuel peut saisir directement la commission consultative paritaire dans les cas suivants :

1. pour une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions fixées par l'article 1-3. - V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988,
2. pour un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement,
3. contre les 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,
4. contre les décisions refusant, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12/07/1984, une action de formation professionnelle. En effet, l'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier d'une action de formation professionnelle qu'après avis de la commission consultative paritaire (C.C.P.).
Les C.C.P. sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.



XI. La mise à disposition des agents contractuels

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ainsi que l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 prévoient que les agents **bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée** peuvent pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité, avec leur accord, être mis à disposition.

1. La définition de 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.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

2. Les cas de mise à disposition

Les agents contractuels peuvent être mis à disposition :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre,
- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché,
- Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre,
- Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

3. Le remboursement de la rémunération

La mise à disposition donne lieu à remboursement de la rémunération.

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 employeur d'origine, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité est membre.

4. La convention de mise à disposition

La mise à disposition intervient après signature d'une convention passée entre la collectivité ou l'établissement public employeur 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, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit aussi, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.



Durant sa mise à disposition, la collectivité employeur d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, même si l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil auprès duquel il exerce ses fonctions.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

5. La durée de la mise à disposition

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois années, renouvelables dans la limite totale de dix ans.

6. La fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de la collectivité employeur d'origine 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 la collectivité employeur d'origine et 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.

XII. La discipline

Toute faute commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les articles 36, 36-1 et 37 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 organisent le régime disciplinaire qui lui sera applicable.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Elle doit respecter le principe de défense (consultation du dossier, information préalable de la procédure engagée, possibilité de recours, assistance de défenseurs de son choix).

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

- Avertissement,
- Blâme,
- Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.

Dans ce cas, les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.



➤ La procédure disciplinaire auprès du conseil de discipline

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement et pour le licenciement pour motifs disciplinaires.

Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale pour demander le retrait de la sanction. Si ce retrait est accordé, il l'est de façon rétroactive et la sanction est réputée ne jamais avoir existé. Celle-ci ne doit plus apparaître dans le dossier.

Les agents contractuels peuvent également formuler un recours contentieux contre la décision de sanction devant le juge administratif.

XIII. L'obligation de délivrer un certificat administratif de travail à l'expiration du contrat

La collectivité employeur a l'obligation de délivrer un certificat de travail à l'agent contractuel à la fin du contrat ou à l'issue de la procédure de licenciement.

Ce document est destiné à faire valoir son ancienneté de services en cas de réembauche au sein de la fonction publique.

En effet, à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat contenant les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (*congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption, congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, congé sans rémunération pour motifs familiaux, congé pour convenances personnelles, congé non rémunéré pour création d'entreprise, congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique, congé de mobilité, congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation et congé parental qui est pris à raison de la totalité la première année et à raison de la moitié à partir de la 2ème année*).

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

XIV. L'indemnité de fin de contrat des agents contractuels

Les agents contractuels recrutés :

- sur un emploi non permanent pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (article 3. I. - 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53,

perçoivent une indemnité de fin de contrat, lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par le décret n° 2020-1296 du 23/10/2020.



Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2020-1296 du 23/10/2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique prévoit les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité.

Cette indemnité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

XV. La rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et les agents contractuels en contrat à durée indéterminée

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 pose le principe de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés **par contrat à durée indéterminée**.

Le décret n° 2019-1593 du 31/12/2019 précise les conditions d'application de la rupture conventionnelle, notamment l'organisation de la procédure.

Le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019 fixe les règles relatives au montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels en C.D.I. ainsi que le montant plafond à cette indemnité.

L'autorité territoriale et l'agent contractuel recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019.

⇒ **Les cas de non application de la rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite fixé [à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale,
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.



1. Le principe de la rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent contractuel ou de l'autorité territoriale dont il relève.

La rupture conventionnelle ne nécessite pas la prise d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité.

⇒ L'information des parties

Lorsque l'agent contractuel ou l'autorité territoriale dont il relève souhaite conclure une rupture conventionnelle, l'autre partie est informée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent contractuel, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé :

- au service des ressources humaines,
- ou à l'autorité territoriale.

2. L'entretien préalable à la rupture conventionnelle

Un entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle est organisé entre les deux parties.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent contractuel.

Il a lieu à une date fixée :

- au moins dix jours francs
- et au plus un mois

après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle mentionnée à l'article 49 quater - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (cf. ci-dessus).

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

☞ Définition du jour franc : Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsqu'un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures. Le décompte s'opère à partir de la fin du jour de référence par durée de 24 heures. Exemple : Une procédure commencée à 17 h un mardi, soumise à un délai de 3 jours, devra être clôturée au plus tard le vendredi.

Lors du ou des entretiens, l'agent contractuel qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité territoriale dont il relève, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

N.B. : Les organisations syndicales disposant d'un siège au comité social territorial compétent (comité technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances) sont représentatives. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

⇒ L'objet de l'entretien préalable

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la fin du contrat,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,



- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49 decies du décret n° 88-145 du 15/02/1988 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies (*compatibilité de l'activité privée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité*) et 26 (*secret professionnel, discrétion professionnelle*) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et [à l'article 432-13 du code pénal](#) (*prise illégale d'intérêts*).

3. La convention de rupture conventionnelle

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019,
- la date de fin de contrat de l'agent, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique (non encore publié à ce jour).

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale ou son représentant.

☞ **Définition du jour franc** : Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsqu'un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures. Le décompte s'opère à partir de la fin du jour de référence par durée de 24 heures. Exemple : Une procédure commencée à 17 h un mardi, soumise à un délai de 3 jours, devra être clôturée au plus tard le vendredi.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent prévu à l'article 1-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Le délai de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation. Ce délai de quinze jours francs commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

4. La fin de contrat

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de quinze jours francs après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée bénéficient de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle.

[Le décret n° 2020-741 du 16/06/2020](#) vient fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.



5. Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Un remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prévu, sous certaines conditions, en cas de retour dans l'emploi public dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle.

En effet, les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la même collectivité territoriale,
- ou au sein d'un établissement public en relevant,
- ou auquel appartient la collectivité territoriale,

sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

6. L'attestation sur l'honneur des candidats retenus sur un emploi permanent dans une collectivité territoriale

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qui précise qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

7. Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est versée **aux fonctionnaires et aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (C.D.I.)**.

Son montant est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1593 du 31/12/2019.

Les montants minimum et maximum sont déterminés de la façon suivante :

MONTANT MINIMUM (MONTANT PLANCHER)	MONTANT MAXIMUM (MONTANT PLAFOND)
<p>Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, • deux cinquièmes (2/5^{èmes}) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté (<i>soit 2 mois pour 5 ans d'ancienneté</i>), • un demi (1/2) mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté (<i>soit 2,5 mois pour 5 ans d'ancienneté</i>), • trois cinquièmes (3/5^{èmes}) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans d'ancienneté. 	<p>Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à un douzième (1/12^{ème}) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (<i>soit 2 ans pour 24 ans d'ancienneté</i>).</p>

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.



⇒ **Les éléments exclus de la rémunération brute de référence**

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute annuelle de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Par conséquent, la rémunération retenue est la rémunération brute annuelle perçue l'année civile précédant la rupture conventionnelle, soit, au sens strict, le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes, hors les remboursements de frais, les majorations liées à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence perçue à l'étranger, les primes liées au changement de résidence, à une primo affectation, à la mobilité ou à des restructurations.

⇒ **Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service**

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération brute annuelle est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

⇒ **L'appréciation de l'ancienneté de services**

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Par conséquent, il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis au sein de toutes les fonctions publiques et non pas uniquement ceux effectués au sein de la collectivité employeur.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à [l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#).

L'indemnité d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné [au même article L. 241-3](#) est intégralement assujettie.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne constitue pas un revenu imposable.

XVI. La rupture anticipée du contrat de projet et le versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat

L'article 38-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que la rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après un délai d'un moins 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.

La rupture anticipée du contrat de projet intervient uniquement à l'initiative de la collectivité et non pas à l'initiative de l'agent.



L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

1. L'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

L'indemnité de rupture anticipée du contrat est à distinguer de l'indemnité de licenciement et est versée lorsque la collectivité rompt de façon anticipée le contrat de projet dans les deux cas prévus ci-dessus.

2. Le certificat de fin de contrat

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat est également établi et délivré par l'autorité territoriale à l'agent.

Ce certificat contient exclusivement les mentions suivantes :

1. la date de recrutement de l'agent et celle de la fin de rupture anticipée du contrat,
2. les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
3. le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

XVII. Le renouvellement ou la fin de l'acte d'engagement

1. Le renouvellement de l'acte d'engagement

La possibilité et la fréquence du renouvellement de l'acte d'engagement varient en fonction des cas de recrutement prévus par la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (Cf. le tableau récapitulatif de types de recrutement).

Lorsqu'il est possible, le renouvellement de l'acte fait l'objet d'un renouvellement par reconduction expresse pour une durée déterminée. En effet, la reconduction tacite d'un acte n'est pas prévue par les textes. Pour les agents recrutés conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 par des contrats à durée déterminée, à l'issue de la période maximale de six ans, le contrat ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Hormis les cas des agents contractuels recrutés dans des emplois non permanents (article 3 de la loi n° 84-53) ou pour le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53), le renouvellement du contrat doit être précédé de la déclaration de vacance de l'emploi concerné.

Les délais du préavis :

En application de l'article 38-1. - I du décret n° 88-145 du 15/02/1988, des conditions de délai de prévenance entourent la décision de renouveler ou non l'engagement.



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 :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans,
- 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 (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- soit le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
- soit la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 est supérieure ou égale à trois ans (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*).

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent 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.

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. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.



Dispositions applicables au contrat de projet

En application de l'article 38-1. - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988, des conditions de délai de prévenance entourent la décision de renouveler ou non l'engagement.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

2. La fin de l'acte d'engagement

La fin normale du contrat à durée déterminée :

En l'absence de clause de renouvellement ou de proposition de renouvellement de l'engagement par la collectivité, l'arrivée à son terme du contrat à durée déterminée marque la cessation de fonctions de l'agent contractuel.

Toutefois, lorsque l'agent contractuel a été recruté pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, la collectivité devra notifier à l'agent sa décision de ne pas renouveler son engagement en respectant les délais prévus à l'article 38-1. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (Cf. paragraphe XVII-1).

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel dont le contrat est arrivé à terme le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

☞ L'indemnité compensatrice de congé annuel : Elle est versée à la fin d'un C.D.D. ou à la suite d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire et lorsque l'agent contractuel n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'administration, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels. Si l'agent n'a bénéficié d'aucun congé annuel, cette indemnité représente alors 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par celui-ci lors de l'année concernée. Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés non pris. Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels non pris. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Dispositions applicables au contrat de projet

En application de l'article 38-1. - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988, lorsque l'agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.



La démission :

Comme le prévoit l'article 39 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, l'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

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 quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable à la démission de l'agent, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, 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 les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,



- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel démissionnaire le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

La cessation du contrat suite au non renouvellement d'un titre de séjour, à la déchéance des droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public prononcé par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal :

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 entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent contractuel peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve que l'agent bénéficiait antérieurement à la cessation de plein droit de son contrat :

- soit d'un contrat à durée indéterminée,
- soit d'un contrat à durée déterminée dont le terme était postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre au bénéfice d'un réemploi.

La retraite :

Elle intervient sur demande de l'agent contractuel dès lors qu'il a atteint l'âge minimum ou d'office lorsque l'agent a atteint la limite d'âge.

Le décès :

L'engagement prend automatiquement fin avec le décès de l'agent et ouvre droit à des prestations sociales (capital-décès, pension de réversion).

L'autorité territoriale prendra un arrêté radiant l'agent le lendemain du décès.

Le licenciement :

Il y a licenciement lorsqu'il est mis fin :

- à l'engagement d'un agent employé à durée indéterminée,
- avant le terme de l'engagement d'un agent recruté à durée déterminée.

☞ Les motifs de licenciement

Les motifs de licenciement sont expressément prévus par les dispositions statutaires et sont les suivants :

- Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai



- Le licenciement pour inaptitude physique définitive
- Le licenciement pour motifs disciplinaires
- Le licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle
- Le licenciement dans l'intérêt du service (concerne le recrutement direct des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)
- Les autres motifs de licenciement (5 possibilités) :
 1. La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
 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,
 3. Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
 4. Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15/02/1988,

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 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*) 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 avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

5. L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

☞ L'obligation de rechercher un reclassement préalablement à un licenciement :

Le licenciement :

- pour inaptitude physique définitive à l'issue des droits à congé sans traitement (*prévus à l'article 13-II. et à l'article 11 du décret 88-145 du 15/02/1988*) ou à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé que l'agent contractuel se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi,
- pour l'un des motifs suivants :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
 - pour 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,
 - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
 - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988,



ne peut être prononcé que lorsque l'agent ne pourra être reclassé dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26/01/1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

Il est rappelé que la procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ La fiche 1 (annexe) vous présente, sous la forme d'un tableau synthétique, la procédure de reclassement préalable à un licenciement.

☞ La durée du préavis :

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, 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 les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,



- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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.

L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés ne peut être licencié.

La procédure de licenciement (les dispositions communes à tous les cas de licenciement) :

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent contractuel, elle est tenue de respecter les formalités préalables décrites ci-dessous.

✓ L'ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT

➤ La convocation à l'entretien préalable

L'autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** (*) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

(*) Jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.



➤ Au cours de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

✓ LE DROIT DE L'AGENT A COMMUNICATION DE SON DOSSIER INDIVIDUEL ET A L'ASSISTANCE DE DEFENSEURS DE SON CHOIX

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale (licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai s'il s'agit d'une décision prise en considération de la personne, licenciement pour motifs disciplinaires, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour inaptitude physique définitive, ...), la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.

✓ LA CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (DISPOSITION APPLICABLE A L'ISSUE DES ELECTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL FIN 2018)

L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement.

La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent 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° d'un agent 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,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° 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.

✓ LA DECISION DE LICENCIEMENT

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision 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, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée 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.

La collectivité est tenue de fournir à l'agent contractuel licencié le formulaire d'attestation d'emploi destiné à pôle emploi.

☒ **Les fiches 2 à 5 (annexes) vous expliquent les dispositions spécifiques à chaque cas de licenciement.**



☞ L'indemnité de licenciement :

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.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (*suite à la reprise de personnel non titulaire de droit public par une autre personne publique et en cas de refus de l'agent non titulaire d'accepter le nouveau contrat de droit public*) ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail (*suite à la reprise de personnel non titulaire de droit public par une personne morale de droit privé et en cas de refus de l'agent non titulaire d'accepter le contrat de droit privé*).

Toutefois, cette indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre,
- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifient 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,
- sont démissionnaires de leurs fonctions,
- sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III. de l'article 13 (*reclassement pour inaptitude physique*) ou au III de l'article 39-5 (*reclassement suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, suite à 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, suite au recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 ou suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988*) du décret n° 88-145 du 15/02/1988,
- acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

✓ LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que 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.

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 au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Ensuite, l'article 46 dudit décret fait varier le montant de cette indemnité, établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, selon l'ancienneté de ce dernier.



L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement 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 de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée 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.

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.

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 succédés 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.

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.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

- Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :
 - les congés annuels,
 - le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
 - le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
 - le congé pour formation syndicale,
 - le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
 - le congé de maladie ordinaire rémunéré,
 - le congé de grave maladie rémunéré,
 - le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
 - le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
 - le congé de présence parentale,
 - le congé de solidarité familiale,
 - le congé sans rémunération pour événements familiaux,
 - le congé pour l'accomplissement du service national,
 - le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
 - le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
 - le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,



- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

✓ LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.
Elle est versée en une seule fois.

XVIII. Le régime d'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage a pour objet de verser aux travailleurs involontairement privés d'emploi un revenu de remplacement proportionnel à leur revenu d'activité.

Les agents contractuels bénéficient de l'assurance chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi :

- soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage par convention avec Pôle emploi ont droit à l'allocation chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi involontairement ou, pour les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée lorsque la privation d'emploi résulte :

- soit d'une rupture conventionnelle,
- soit d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

[Le décret n° 2020-741 du 16/06/2020](#) vient fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.



LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DIFFERENTS CAS DE LICENCIEMENT

MOTIFS DE LICENCIEMENT	PROCEDURE DE LICENCIEMENT A APPLIQUER
Licenciement pour inaptitude physique définitive	Obligation de rechercher un reclassement préalablement au licenciement (<i>cette obligation de reclassement précisée par le décret 88-145 concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</i>) ⇒ Fiche 1
Licenciement suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent	
Licenciement suite à 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	
Licenciement suite au recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983	
Licenciement suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988	
Licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai	⇒ Fiche 2
Licenciement pour motifs disciplinaires	⇒ Fiche 3
Le licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle	⇒ Fiche 4
Licenciement suite à l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération	⇒ Fiche 5
Licenciement dans l'intérêt du service applicable aux emplois de direction au titre de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984	⇒ Fiche 6

La procédure de licenciement sera expliquée sous forme de fiches pour chacun des cas de licenciement.



FICHE 1

LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PREALABLEMENT A UN LICENCIEMENT

Le licenciement :

- pour inaptitude physique définitive à l'issue des droits à congé sans traitement (prévus à l'article 13-II. et à l'article 11 du décret 88-145 du 15/02/1988) ou à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé que l'agent contractuel se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi,
- pour l'un des motifs (article 39-3. - I. du décret 88-145) suivants :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
 - pour 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,
 - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
 - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (*),

ne peut être prononcé que lorsque l'agent ne pourra être reclassé dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26/01/1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

(*) 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 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*) 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 avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Le licenciement pour l'un des motifs précisés à l'article 39-3. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 intervient uniquement lorsque l'agent contractuel a été recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*).



Dispositions applicables au contrat de projet

Les agents contractuels recrutés au titre d'un contrat de projet peuvent également être licenciés pour l'un des motifs suivants :



- 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 refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988,
- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

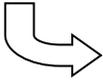
Toutefois, l'agent contractuel recruté au titre d'un contrat de projet ne bénéficie pas de la procédure de reclassement prévue par les textes lorsqu'il sera licencié pour l'un de ces motifs.

La page suivante vous présente, sous la forme d'un tableau synthétique, la procédure de reclassement préalablement à un licenciement.

La fiche 1 vous présente, sous la forme d'un tableau synthétique, la procédure de reclassement préalablement à un licenciement.



LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PREALABLEMENT A UN LICENCIEMENT

<p>OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PREALABLEMENT AU LICENCIEMENT DANS LES CAS SUIVANTS</p> 	<p>La procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi</p> <p>⇒ ARTICLE 16 DU DECRET N° 2015-1912 DU 29/12/2015. ⇒ Articles 13-II. et 13-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, - de 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, - du recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, - du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 <p>⇒ ARTICLE 45 DU DECRET N° 2015-1912 DU 29/12/2015. ⇒ Article 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
<p>LES AGENTS CONCERNES PAR LE RECLASSEMENT</p>	<p>La procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 (recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.</p> <p>L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>⇒ Article 13-III.-1° du décret n° 88-145 du 15/02/1988. ⇒ Article 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	
<p>LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT</p>	<p>Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle doit respecter certaines formalités préalables.</p>	<p>Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un de ces quatre motifs, elle doit respecter certaines formalités préalables.</p>
<p>⇒ La convocation à l'entretien préalable</p>	<p>L'autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>⇒ Article 13-III.-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988. ⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>La collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier médical et de son dossier individuel.</p> <p>⇒ Article 13-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988. ⇒ Code des relations entre le public et l'administration.</p>	
<p>⇒ Lors de l'entretien</p>	<p>L'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement (licenciement pour inaptitude physique définitive ou suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, ...).</p> <p>Elle informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement (délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement prévue à l'article 40 du décret 88-145 du 15/02/1988) ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.</p> <p>⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988. ⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	
<p>⇒ La consultation de la commission consultative paritaire</p>	<p>L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement (disposition applicable à l'issue des élections représentatives du personnel fin 2018).</p> <p>⇒ Article 13-III.-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988. ⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	
<p>⇒ La décision de licenciement</p>	<p>A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale notifie à l'agent contractuel sa décision de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.</p> <p>Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	



OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PREALABLEMENT AU LICENCIEMENT DANS LES CAS SUIVANTS	La procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi (suite)	La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)
<p>⇒ La collectivité invite l'agent à présenter une demande de reclassement</p>	<p>La lettre de licenciement invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret 88-145 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées (<i>emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de son accord exprès, sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure, emploi adapté à son état de santé et tenant compte des recommandations médicales concernant son aptitude à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité [en cas d'inaptitude physique], emploi compatible avec ses compétences professionnelles, emploi relevant de l'employeur ayant recruté l'agent, emploi pouvant être pourvu par un agent contractuel dans le respect des dispositions légales</i>).</p> <p>L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 13-III.-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
<p>⇒ La collectivité propose une offre de reclassement à l'agent contractuel suite à sa demande de reclassement</p>	<p>L'emploi proposé doit relever de la même catégorie hiérarchique que l'emploi précédent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure. <i>L'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'agent et tenir compte des recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité employeur ce qui nécessite de prendre contact avec le service de la médecine professionnelle dès la réception de la demande de reclassement de l'agent afin d'examiner les possibilités de reclassement (en cas d'inaptitude physique) et être compatible avec ses compétences professionnelles.</i></p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent en sachant que l'emploi proposé doit pouvoir être pourvu par un agent contractuel dans le respect des dispositions légales (cas de recours aux agents contractuels).</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise (définition du poste, grade, catégorie hiérarchique, rémunération, ...).</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 13-III.-1° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
<p>⇒ Trois possibilités peuvent être distinguées à l'issue de la procédure de reclassement</p>	<p>1/ L'agent contractuel accepte l'offre de reclassement</p> <p>La procédure de reclassement trouve une issue favorable et l'agent peut donc être reclassé dans un autre emploi au terme de cette procédure.</p> <p>Le reclassement 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.</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, il est reclassé sur un emploi pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I^{er} et celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.</p> <p>Aucune indemnité de licenciement n'est due dans ce cas.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Articles 13-III.-1° et 13-III.-3° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>2/ L'agent contractuel refuse l'offre de reclassement ou ne présente pas de demande de reclassement</p> <p>Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Une indemnité de licenciement est à verser à l'agent contractuel conformément à l'article 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Cette indemnité est calculée conformément aux articles 45 et 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Articles 13-III.-4° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Articles 39-5-I. et 39-5-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>



OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PREALABLEMENT AU LICENCIEMENT DANS LES CAS SUIVANTS	La procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi (suite)	La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)
<p>⇒ Trois possibilités peuvent être distinguées à l'issue de la procédure de reclassement (suite)</p>	<p>3/ Dans l'attente d'un reclassement, l'agent contractuel est placé en congé sans traitement</p> <p>Lorsque l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque ce reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (8 jours, 1 mois ou 2 mois en fonction de la durée des services), l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.</p> <p style="text-align: right;"><small>⇒ Articles 13-III.-5° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p> <hr/> <p>3. a/ L'échec de la procédure de reclassement</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p> <p>Une indemnité de licenciement est à verser à l'agent contractuel conformément à l'article 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Cette indemnité est calculée conformément aux articles 45 et 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.</p> <p style="text-align: right;"><small>⇒ Articles 13-III.-5° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p> <hr/> <p>3. b/ L'agent contractuel peut bénéficier d'un reclassement</p> <p>Le reclassement 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.</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, il est reclassé sur un emploi pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I^{er} et celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.</p> <p>Aucune indemnité de licenciement n'est due dans ce cas.</p> <p style="text-align: right;"><small>⇒ Articles 13-III.-1° et 13-III.-3° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p>	<p style="text-align: right;"><small>⇒ Article 39-5-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p> <hr/> <p style="text-align: right;"><small>⇒ Article 39-5-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p> <hr/> <p style="text-align: right;"><small>⇒ Articles 39-5-I. et 39-5-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</small></p>



FICHE 2

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LE LICENCIEMENT AU COURS OU A L'EXPIRATION D'UNE PERIODE D'ESSAI (ART. 4 DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988)

1. L'entretien préalable au licenciement

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au 3^{ème} alinéa de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ IMPORTANT :

[Arrêt CAA Paris n° 19PA01879 du 6 octobre 2020](#)

Cet arrêt rendu pour la fonction publique de l'Etat (FPE) est transposable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, les dispositions des deux décrets (FPE et FPT) étant rédigées de façon semblable.

Si l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise que le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, il ne prévoit aucun délai minimum entre la convocation à l'entretien et la date de celui-ci.

En effet, les dispositions relatives au licenciement prévues par l'article 42 dudit décret qui imposent un délai de 5 jours ouvrables ne sont pas applicables au licenciement en cours ou au terme de la période d'essai.

Ainsi, la convocation à l'entretien préalable de licenciement au cours de la période d'essai pouvait être notifiée à l'intéressé la veille du jour où l'entretien s'est tenu.

2. La décision de licenciement

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale, la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.

☞ ***Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.***

⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



FICHE 3

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS DISCIPLINAIRES (ART. 36-1 DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988)

1. L'entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale convoque également l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables (*) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

() Jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.*

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement (motifs disciplinaires).

⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2. Le droit de l'agent à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix

La procédure disciplinaire est précisée à l'article 37 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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 15/02/1988.

3. La consultation de la commission consultative paritaire compétente

L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement.

Dans ce cas, les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la Commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.



En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

⇒ Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent 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° d'un agent 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,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° 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 15/02/1988.

➤ **La procédure disciplinaire auprès du conseil de discipline**

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour le licenciement pour motifs disciplinaires.

Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

⇒ Article 26 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

Lors de la notification de la sanction disciplinaire, l'autorité territoriale doit communiquer à l'agent contractuel les informations lui permettant de vérifier s'il peut saisir le conseil de discipline de recours. Cette notification fait mention du délai de recours d'un mois à compter de la notification de la sanction et indique l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

⇒ Article 27 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

4. La décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision 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, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir.



Le licenciement intervient sans préavis.

Cette décision soumise à la consultation de la commission consultative paritaire compétente doit être motivée.

⇒ Articles 36-1 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ ***Le licenciement pour motifs disciplinaires ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.***



FICHE 4

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LE LICENCIEMENT POUR MOTIF D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE (ART. 39-2 DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988)

1. L'entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale convoque également l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** (*) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

() Jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.*

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2. Le droit de l'agent à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix

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 15/02/1988.

L'agent contractuel a droit à l'assistance de défenseurs de son choix lors de la consultation de son dossier.

3. La consultation de la commission consultative paritaire compétente

L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement.

⇒ Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent 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° d'un agent 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,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° 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 15/02/1988.

4. La décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision 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 (insuffisance professionnelle), ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée 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.

⇒ Articles 40, 42-1 et 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ La durée du préavis :

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, 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 les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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 15/02/1988.



L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés ne peut être licencié.

⇒ Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ **L'indemnité de licenciement :**

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.

✓ LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que 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.

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 au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Ensuite, l'article 46 dudit décret fait varier le montant de cette indemnité, établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, selon l'ancienneté de ce dernier.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

Cette indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement 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 de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée 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.

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.

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 succédés 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.



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.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

- Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :
 - les congés annuels,
 - le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
 - le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
 - le congé pour formation syndicale,
 - le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
 - le congé de maladie ordinaire rémunéré,
 - le congé de grave maladie rémunéré,
 - le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
 - le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
 - le congé de présence parentale,
 - le congé de solidarité familiale,
 - le congé sans rémunération pour événements familiaux,
 - le congé pour l'accomplissement du service national,
 - le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
 - le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
 - le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

✓ LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.

Elle est versée en une seule fois.

Cette indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

⇒ Articles 43, 44, 45, 46, 48 et 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



FICHE 5

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LE LICENCIEMENT SUITE A L'IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI DE L'AGENT, DANS LES CONDITIONS PREVUES A L'ARTICLE 33 DU DECRET N°88-145 DU 15/02/1988, A L'ISSUE D'UN CONGE SANS REMUNERATION (ART. 39-3-I. - 5° DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988)

Le licenciement pour ce motif intervient uniquement lorsque l'agent contractuel a été recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, emplois à temps non complet < 50% d'un temps complet pour les autres collectivités, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée indéterminée*) ou sur un contrat de projet.

1. L'entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale convoque également l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** (*) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

() Jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.*

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2. Le droit de l'agent à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale, la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.



3. La consultation de la commission consultative paritaire compétente

L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement.

⇒ Article 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement :

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent 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° d'un agent 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,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° 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 15/02/1988.

4. La décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision 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 (impossibilité de réemploi, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération), ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu de la durée 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.

⇒ Articles 40, 42-1 et 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ La durée du préavis :

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, 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 les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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.



L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés ne peut être licencié.

⇒ Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ **L'indemnité de licenciement :**

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.

✓ LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que 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.

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 au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Ensuite, l'article 46 dudit décret fait varier le montant de cette indemnité, établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, selon l'ancienneté de ce dernier.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement 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 de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée 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.

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.

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 succédés 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.



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.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

- Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :
 - les congés annuels,
 - le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
 - le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
 - le congé pour formation syndicale,
 - le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
 - le congé de maladie ordinaire rémunéré,
 - le congé de grave maladie rémunéré,
 - le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
 - le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
 - le congé de présence parentale,
 - le congé de solidarité familiale,
 - le congé sans rémunération pour événements familiaux,
 - le congé pour l'accomplissement du service national,
 - le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
 - le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
 - le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

✓ LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.
Elle est versée en une seule fois.

⇒ Articles 43, 44, 45, 46, 48 et 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



FICHE 6

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT LE LICENCIEMENT DANS L'INTERET DU SERVICE APPLICABLE AUX EMPLOIS DE DIRECTION AU TITRE DE L'ARTICLE 47 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (ART. 39-3-III. DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988)

Ce cas de licenciement concerne les agents nommés dans un emploi de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 39-3. - III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Cette nouvelle forme de licenciement exclut toute obligation de reclassement au sein des services de la collectivité.

⇒ Article 39-5. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Le licenciement dans l'intérêt du service doit néanmoins respecter les formalités suivantes.

1. L'entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale convoque également l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** (*) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

() Jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.*

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



2. Le droit de l'agent à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale, la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.

3. L'absence de saisine de la consultation de la commission consultative paritaire

En revanche, la commission consultative paritaire n'est pas consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels recrutés en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

4. La décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision 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, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée 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 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ La durée du préavis :

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*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 la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de*



l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, 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 les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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 15/02/1988.

L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés ne peut être licencié.

⇒ Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



☞ *L'indemnité de licenciement :*

Une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

✓ LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que 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.

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 au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Ensuite, l'article 46 dudit décret fait varier le montant de cette indemnité, établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, selon l'ancienneté de ce dernier.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement 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 de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée 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.

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.

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 succédés 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.

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.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.



- Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :
 - les congés annuels,
 - le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
 - le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
 - le congé pour formation syndicale,
 - le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
 - le congé de maladie ordinaire rémunéré,
 - le congé de grave maladie rémunéré,
 - le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
 - le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
 - le congé de présence parentale,
 - le congé de solidarité familiale,
 - le congé sans rémunération pour événements familiaux,
 - le congé pour l'accomplissement du service national,
 - le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
 - le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
 - le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les autres congés, à savoir :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

✓ LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.
Elle est versée en une seule fois.

⇒ Articles 43, 44, 45, 46, 48 et 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



LISTE DES MODELES DE DELIBERATIONS ET DE CONTRATS

Vous trouverez les modèles de délibérations et de contrats relatifs au recrutement des contractuels sur le site Internet dans la partie [Carrière/Documentation statutaire/Modèles d'actes/Agents contractuels](#).

<p>☒ Article 3 - I. - 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération <i>ponctuelle</i> autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ▪ Contrat à durée déterminée (12 mois maximum pendant une même période de 18 mois)
<p>☒ Article 3 - I. - 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération <i>ponctuelle</i> autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité ▪ Délibération <i>annuelle</i> autorisant le recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité ▪ Contrat à durée déterminée (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois)
<p>☒ Article 3 - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée ▪ Contrat à durée déterminée (durée minimale d'un an et maximum 6 ans)
<p>☒ Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel de remplacement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération de principe autorisant le recrutement d'agents contractuels de remplacement ▪ Contrat à durée déterminée d'un agent contractuel de remplacement
<p>☒ Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent ▪ Contrat à durée déterminée (1 an maximum dans la limite d'une durée totale de 2 ans)
<p>☒ Article 3-3 - 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans)
<p>☒ Article 3-3 - 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (<u>quelle que soit la catégorie hiérarchique</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent quelle que soit la catégorie (emploi pouvant être pourvu par un contractuel lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi) ▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans)



<p>⊗ Article 3-3 - 3° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (quelle que soit la catégorie hiérarchique et quel que soit le temps de travail) dans les communes de moins de 1000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent (quelle que soit la catégorie hiérarchique et quel que soit le temps de travail) dans les communes de moins de 1000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans)
<p>⊗ Article 3-3 - 3° bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (quelle que soit la catégorie hiérarchique et quel que soit le temps de travail) dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent (quelle que soit la catégorie hiérarchique et quel que soit le temps de travail) dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ▪ Contrat à durée déterminée (durée de 3 ans prolongée le cas échéant jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal de la commune nouvelle suivant sa création)
<p>⊗ Article 3-3 - 4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel, dans les autres collectivités territoriales ou établissements, sur un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire est <u>inférieure</u> au mi-temps</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire est <u>inférieure</u> au mi-temps dans les autres collectivités territoriales ou établissements (seuil ≥ 1 000 habitants) ▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans)
<p>⊗ Article 3-3 - 5° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (communes de moins de 2000 habitants ou groupements de communes de moins de 10000 habitants)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délibération portant création d'un emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants ou groupements de communes de moins de 10000 habitants ▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans)
<p>⊗ Article 3-3 - dernier alinéa de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : Reconduction du contrat à durée indéterminée à l'issue de la période maximale de 6 ans lorsque l'agent a été recruté sur la base des 1° au 5° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrat à durée indéterminée
<p>⊗ Article 3-4 - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : Contrat à durée indéterminée pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrat à durée indéterminée
<p>⊗ Article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : Contrat à durée indéterminée au sein de la même collectivité ou dans une autre collectivité ou au sein d'une autre administration (fonction publique d'Etat) ou auprès d'un établissement de la fonction publique hospitalière pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 lorsque l'agent est déjà titulaire d'un C.D.I. pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrat à durée indéterminée



⊗ Article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : emplois de direction
▪ Contrat à durée déterminée
⊗ Article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un collaborateur de cabinet
▪ Délibération autorisant l'emploi d'un collaborateur de cabinet
▪ Contrat à durée déterminée portant recrutement d'un collaborateur de cabinet
⊗ Article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : recrutement d'un collaborateur de groupe d'élus
▪ Contrat à durée déterminée (3 ans maximum renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée)
⊗ Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 : transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée le 13 mars 2012
▪ Contrat portant transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Vous pouvez télécharger les documents sur notre site Internet dans la partie [Accompagnement Emploi et RH/Accompagnement sur les RH/Conseil et outil pour les Ressources Humaines](#).

Ces documents élaborés pour l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux peuvent être adaptés aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

