

Section locale FO Préfecture du Var
Stéphanie Ramirez
15 septembre 2022



LES AGENTS CONTRACTUELS DE
LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT



SOMMAIRE

| | |
|--|----------|
| I) Le recours à des agents contractuels dans les cas prévus par les textes..... | 1 |
| 1) Emplois permanents..... | 1 |
| 1-1 Contrats conclus pour répondre à des besoins permanents | 1 |
| 1-1-1 En l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions | 1 |
| 1-1-2 Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie..... | 2 |
| 1-1-3 Emploi sans formation statutaire avant titularisation..... | 2 |
| 1-1-4 Fonctions exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet..... | 2 |
| 1-1-5 Emploi des établissements publics de l'État..... | 2 |
| 1-2 Contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires..... | 3 |
| 1-2-1 Pour le remplacement momentané d'un agent à temps partiel ou indisponible.... | 3 |
| 1-2-2 Pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent..... | 3 |
| 2) Emplois temporaires..... | 3 |
| 2-1 Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité..... | 3 |
| 2-2 Le contrat de projet..... | 3 |
| 3) Le cas particulier des agents vacataires..... | 4 |
| 4) les emplois spécifiques | 4 |
| 4-1 Les emplois supérieurs..... | 4 |
| 4-2 Les emplois de direction d'État..... | 4 |
| 4-3 Emplois en lien avec l'éducation..... | 5 |
| 4-4 Autres contrats..... | 5 |
| 4-4-1 Travailleurs en situation de handicap..... | 5 |
| 4-4-2 Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE)..... | 5 |
| 4-4-3 Dispositif temporaire pour l'accès à la fonction publique (PrAB)..... | 5 |
| II) La durée du contrat / la cédésation..... | 6 |
| 1) Les possibilités de recours au CDI..... | 6 |
| 2) La cédésation au bout de 6 ans de services publics | 6 |
| 2-1 Les conditions..... | 6 |
| 2-2 Comptabilisation de la durée de 6 ans..... | 6 |
| III) Conditions d'emploi d'un contractuel..... | 7 |
| 1) Le recrutement..... | 7 |
| 2) La période d'essai..... | 7 |
| 3) La rémunération..... | 8 |
| 3-1 La réévaluation de la rémunération..... | 8 |
| 4) Les congés..... | 8 |
| 5) Renouvellement ou fin du contrat..... | 9 |

| | |
|---|-----------|
| 5-1 Le principe | 9 |
| 5-2 Les modalités de renouvellement du contrat..... | 9 |
| V) La cessation de fonctions des agents contractuel..... | 10 |
| 1) La démission..... | 10 |
| 2) La rupture conventionnelle..... | 10 |
| 3) Le licenciement..... | 10 |
| 3-1 Les motifs de licenciement les plus courants, en lien avec l'agent..... | 10 |
| 3-1-1 L'insuffisance professionnelle..... | 10 |
| 3-1-2 L'inaptitude physique..... | 10 |
| 3-1-3 La faute disciplinaire..... | 11 |
| 3-2 Autres cas de licenciement en lien avec l'agent | 11 |
| 3-2-1 L'impossibilité de réemploi de l'agent à la suite d'un congé sans rémunération..... | 11 |
| 3-2-2 L'incompatibilité du comportement de l'agent..... | 11 |
| 3-3 Licenciement en lien avec l'emploi avec obligation de reclassement..... | 11 |
| 3-3-1 suppression du besoin ou de l'emploi..... | 11 |
| 3-3-2 La transformation du besoin ou de l'emploi..... | 11 |
| 3-3-3 recrutement d'un fonctionnaire à la place d'un contractuel..... | 11 |
| 3-3-4 refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat..... | 11 |
| 3-3-5 Le reclassement..... | 12 |
| 3-4 Procédure de licenciement..... | 12 |
| 3-5 Protection contre le licenciement..... | 13 |
| 3-6 L'indemnité de licenciement..... | 13 |
| VI) L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité..... | 13 |
| 1) Conditions à remplir..... | 13 |
| 2) Cas où l'indemnité n'est pas due | 13 |
| 3) Son montant..... | 14 |

LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Les agents contractuels d'un service public administratif sont des agents de droit public dès lors qu'ils sont employés par une personne morale de droit public quel que soit leur emploi.

(TC, 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône et autres c/ Conseil des prud'hommes de Lyon dit « Berkani », n° 3000, Rec.)

Le personnel d'un service public industriel et commercial quant à lui, est en principe constitué d'agents de droit privé.

Il sera traité de la situation des agents contractuels de droit public de la fonction publique au cas présent.

Textes applicables : Code général de la fonction publique, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

I) Le recours à des agents contractuels dans les cas prévus par les textes

L'article L 311-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) pose pour principe que les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

Dans un certain nombre d'hypothèses prévues par les textes, il existe toutefois une possibilité de recruter des agents non titulaires qui sont essentiellement des agents contractuels.

Le recrutement s'opère sur des emplois permanents ou temporaires.

1) Emplois permanents

Le recrutement de contractuels sur des emplois permanents est possible pour répondre à des besoins permanents, comme temporaires de l'administration.

1-1 Contrats conclus pour répondre à des besoins permanents

1-1-1 En l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art. L 332-2- 1° du CGFP)

Durée : CDI ou CDD d'une durée au maximum de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP).

1-1-2 Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (art. L 332-2-2° du CGFP)

Le texte prévoit que la condition est notamment remplie lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir dans le délai de vacance réglementaire.

Le contrat ne peut être conclu ou renouvelé qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (art 3-3-II et III du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Durée : CDI ou CDD d'une durée au maximum de 3 ans, renouvelable pas reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP) .

1-1-3 Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire (art. L 332-2- 3° du CGFP)

C'est le cas lorsque l'emploi relève d'un corps dont le statut ne prévoit pas de formation initiale obligatoire, préalablement à la titularisation.

Durée : CDI ou CDD d'une durée au maximum de 3 ans, renouvelable pas reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP) .

1-1-4 Lorsque les fonctions répondant à un besoin permanent sont exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un temps plein (art. L 332-3 du CGFP)

Dans ce cas, les fonctions sont assurées par un contractuel.

Durée : CDI ou CDD d'une durée au maximum de 3 ans, renouvelable pas reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP) .

1-1-5 Emploi des établissements publics de l'État, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis (art. L 332-1-1° du CGFP)

Ces emplois ne relèvent pas du principe selon lequel les emplois permanents civils de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Des contractuels peuvent être recrutés.

Durée : CDI ou CDD d'une durée au maximum de 3 ans, renouvelable pas reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP)

1-2 Contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires (sur des emplois permanents)

1-2-1 Pour le remplacement momentané d'un agent à temps partiel ou indisponible affecté sur un emploi permanent du fait d'un congé régulièrement accordé (art. L 332-6 du CGFP)

Durée : CDD renouvelable par décision expresse jusqu'au retour de l'agent à remplacer.

1-2-2 Pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L 332-7 du CGFP)

Dans ce cas, un agent contractuel est recruté pour les besoins de la continuité du service public sous réserve que le poste ait donné lieu à une publication régulière.

Durée : CDD d'un an maximum, le contrat peut être prolongé, dans la limite de 2 ans si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi d'un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

2) Emplois temporaires

2-1 Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par un fonctionnaire (art. L 332-22 du CGFP)

Le contrat est à durée déterminée et peut être renouvelé, le cas échéant.

Durée : Pour un accroissement saisonnier d'activité, contrat et renouvellements éventuels ne peuvent excéder 6 mois au cours d'une période de 12 mois.

Dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, contrat et renouvellements ne peuvent excéder 12 mois au cours d'une période de 18 mois (art. 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

2-2 Le contrat de projet (art. L 332-24 à L 332-26 du CGFP, art. 2-1 à 2-12 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, l'administration de l'État et ses établissements publics, autres que ceux industriels et commerciaux peuvent recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (art. L 332-24 du CGFP, art. 2-1 et 2-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Durée : Contrat conclu au minimum pour 1 an et pour une durée maximale de 6 ans (art. L 332-25 du CGFP, art. 2-3 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

3) Le cas particulier des agents vacataires

Le terme de « vacataires » est souvent employé à tort, pour désigner de véritables agents contractuels.

L'administration fait appel aux vacataires pour exécuter une tâche précise, ponctuelle et limitée dans le temps, cette tâche ne nécessitant pas d'engager durablement un agent, même par un contrat à durée déterminée. Ils ne sont pas recrutés sur un emploi et sont rémunérés à la vacation.

Ils ne relèvent pas du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (cf. art. 1 du décret). A ce titre, ils ne bénéficient donc pas des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique (congrés, formation, indemnité de fin de contrat, etc).

Leur régime n'est pas encadré, il n'existe pas de définition légale de l'agent vacataire, c'est la jurisprudence qui a précisé cette notion.

C'est la durée d'emploi et la nature des fonctions qui déterminent si l'agent est vacataire ou contractuel. La qualification de vacataire ou de contractuel est effectuée par le juge au cas par cas.

Le caractère ponctuel de la tâche et donc la qualité de vacataire, est appréciée de façon souple par les juridictions. Elle peut être retenue pour un agent recruté plusieurs fois, au cours de différentes années, pour exécuter des actes déterminés. Le renouvellement successif et interrompu de CDD traduit quant à lui un besoin permanent de l'administration. Dans ce cas, l'agent n'est pas vacataire même si l'administration le désigne ainsi.

4) Les emplois spécifiques

4-1 Les emplois supérieurs dont les nominations sont laissées à la décision du gouvernement (art. L 341-1 et L 341-2 du CGFP)

Il s'agit de postes qui ne sont pas obligatoirement pourvus par des fonctionnaires, des contractuels peuvent être recrutés. La nomination sur ces postes est révocable. L'accès à ces emplois n'entraîne pas la titularisation dans un corps de l'administration pour le contractuel qui l'occupe.

La liste des postes : cf. décret n° 85-779 du 24 juillet 1985, exemple : Préfet, secrétaire général du gouvernement, chef de service de l'IGA)

4-2 Les emplois de direction d'État (art. L 342-1 à L 342-3 du CGFP)

Un fonctionnaire ou un agent contractuel peut être recruté de manière indifférenciée sur ces emplois. Les agents recrutés vont bénéficier d'une formation, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et fonctionnement des services publics. L'accès à ces emplois par des contractuels n'entraînera pas titularisation.

*Contrat conclu pour une durée déterminée, à son terme le contractuel ne peut obtenir sa reconduction en CDI.
Cf. décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.*

4-3 Emplois en lien avec l'éducation (art. L 332-1 - 2° et 3° du CGFP)

Il s'agit des recrutements contractuels en qualité d'assistant d'éducation, de maître d'internat et de surveillant d'externat des collèges et lycées, de maître de conférence des universités, de praticien hospitalier et de professeur des universités praticien hospitalier.

4-4 Autres contrats

4-4-1 Travailleur en situation de handicap (art. L 352-4 du CGFP)

Recrutements en CDD ouverts pour certaines vacances de postes, fléchées spécifiquement, avec possibilité de titularisation à la fin du contrat.

4-4-2 Jeune sans diplôme ou chômeur de longue durée dans le cadre du PACTE (art. L 326-10 et suivants du CGFP, décret 2005-902 du 2 août 2005)

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) concerne des recrutements en CDD de 1 à 2 ans sur des emplois de catégorie C. Sont éligibles à ce dispositif, les jeunes entre 16 et 28 ans, sans diplôme et les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans au moins (*bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH*), ce en vue d'une qualification, via un contrat en alternance.

Il existe une possibilité de titularisation à l'issue, sous certaines conditions.

4-4-3 Dispositif temporaire pour l'accès à la fonction publique (PrAB)

Il s'agit de recrutements en CDD sur des emplois de catégorie A ou B permettant à leurs titulaires de bénéficier d'une formation en alternance de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Le dispositif concerne les jeunes de moins de 28 ans, sans emploi ou les personnes au chômage âgées de 45 ans. **Il est applicable jusqu'au 28 janvier 2023.**

Cf article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017.

II) La durée du contrat / la cédésation

1) Les possibilités de recours au CDI (art. L 332-4 du CGFP).

Peuvent être conclus pour une durée indéterminée, les catégories de contrats suivants :

1-1 Emplois des établissements publics de l'État

1-2 Absence de corps de fonctionnaires de l'État pour assurer les fonctions recherchées

1-3 Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service

1-4 Emploi relevant d'un corps dont le statut ne prévoit pas de formation initiale obligatoire, préalable à la titularisation

1-5 Emploi à temps incomplet

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans et ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Ils peuvent faire l'objet d'une « cédésation ».

2) La cédésation après 6 ans de services publics (art. L 332-4 du CGFP)

2-1 Les conditions

Afin de lutter contre le recours abusif aux CDD successifs, un dispositif de « cédésation » a été créé.

Tout contrat précité (cf. 1-1 à 1-5 ci-dessus), conclu ou renouvelé avec un agent contractuel de l'État qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

2-2 Comptabilisation de la durée de 6 ans (art. L 332-4 du CGFP)

Elle est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis au titre des **5 différents types de contrat susvisés** (*emplois des établissements publics, absence de corps de fonctionnaire, recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service, emploi sans formation initiale préalable à la titularisation, emploi à temps incomplet*), ainsi que dans le cadre d'un contrat conclu pour le remplacement momentané d'un agent public, autorisé à exercer son emploi à temps partiel ou indisponible en raison d'un congé.

Cette durée doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis 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 (*les périodes d'état d'urgence sanitaire déclaré ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'interruption*).

Lorsque la durée de 6 ans est atteinte en cours de contrat, celui-ci est réputé avoir été conclu à durée indéterminée. Une **proposition d'avenant** est adressée au contractuel confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

III) Conditions d'emploi d'un contractuel

1) Le recrutement

Les créations ou vacances d'emplois relevant du Code général de la fonction publique font l'objet d'une publication et sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics (art. L 311-2 du CGFP).

Pour les emplois permanents, les offres sont publiées accompagnées d'une fiche de poste précisant le fondement juridique permettant d'ouvrir l'emploi au recrutement et si l'emploi concerné est ouvert aux contractuels (art. 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents ouverts aux contractuels).

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun (place de l'emploi public), ne peut être inférieure à un mois (art. 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à la publication des postes vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques).

L'autorité de recrutement vérifie la recevabilité de chaque candidature au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir (art. 3-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Les candidats sélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement (art. 3-6 décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Lorsqu'il s'agit d'un recrutement sur un emploi permanent justifié par la nature des fonctions ou par les besoins du service, le recrutement n'est possible que lorsque le caractère infructueux du recrutement sur cet emploi est constaté (art. 3-3-II du décret).

Le contrat doit mentionner la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi (art. 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

2) La période d'essai (art. 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Le contrat peut prévoir une période d'essai. Sa durée initiale peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans une limite de 3 semaines à 4 mois selon le type de contrat (CDD ou CDI) et sa durée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale. La période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat.

Pendant la période d'essai ou à son expiration, aucun préavis n'est exigé lorsque l'une ou l'autre des parties souhaite mettre fin au contrat

3) La rémunération

Elle est fixée librement par l'autorité administrative en tenant compte notamment des fonctions exercées, de la qualification et de l'expérience. Elle peut tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service d'emploi (*art. L 713-1 du CGFP, art. 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

Elle peut être fixée de manière globale et forfaitaire ou en référence à un indice de traitement de la fonction publique, dans ce cas, complétée par des primes et indemnités (*notamment indemnité de résidence, supplément familial de traitement*). Toutefois, l'agent ne doit pas être classé dans une grille indiciaire impliquant, à l'image des fonctionnaires, un déroulement de carrière.

Un contractuel peut, le cas échéant, bénéficier du même régime indemnitaire que les agents titulaires. L'administration peut également prévoir une rémunération inférieure ou supérieure à celle d'un titulaire. Elle ne peut en tout état de cause, être inférieure au SMIC.

3-1 La réévaluation de la rémunération

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation, au moins tous les trois ans pour les CDI, notamment au vu des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions (*art. 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

Pour les CDD, elle est également réévaluée tous les 3 ans si l'agent est employé auprès de la même administration et pour certains contrats (*absence de corps de fonctionnaires, recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service, emploi sans formation initiale préalable à la titularisation, emploi à temps incomplet*).

Cette réévaluation n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération mais l'administration ne peut s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.

Elle peut intervenir en cours de contrat, notamment au regard des résultats de l'entretien professionnel pour les contrats de projet (*art. 2-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

4) Les congés (*art. 10, 11 et 19 à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986*)

Les contractuels bénéficient de **congés annuels, dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire**. Ils ont droit à une **indemnité compensatrice en fin de contrat** si des congés n'ont pu être pris en raison de nécessités de service ou de raisons de santé (*art 10 du décret*).

Ils bénéficient également de nombreux autres congés, rémunérés ou non selon le cas, sous conditions, en fonction du type de contrat, de sa durée, et le cas échéant, des

nécessités de service (*congés pour motif familial, pour convenance personnelle, pour création d'entreprise, pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant, etc*).

5) Renouvellement ou fin du contrat

5-1 Le principe

Un agent public ne dispose d'**aucun droit au renouvellement de son contrat à durée déterminée**.

Toutefois, il ressort de la jurisprudence que le renouvellement d'un contrat pour faire face à un besoin permanent de l'administration ne peut pas être refusé pour un motif étranger à l'intérêt du service.

Le refus de la proposition de l'administration, d'un nouveau contrat substantiellement différent du précédent (*baisse substantielle de la rémunération, modification du niveau de responsabilité, diminution de la durée du contrat proposé...*) est assimilé à un refus de renouvellement.

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite.

Si le recrutement a eu lieu du fait de la nature des fonctions ou des besoins du service, le renouvellement n'est possible qu'en l'absence de candidature de fonctionnaire correspondant au profil recherché (*art. 3-3-III du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

5-2 Les modalités de renouvellement du contrat (art. 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Pour les contrats renouvelables, **l'administration doit informer le contractuel de son intention de renouveler ou non son contrat dans un certain délai** avant l'expiration du contrat. Il varie de 8 jours à 3 mois en fonction de la durée du contrat qui expire.

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à des besoins permanents est égale ou supérieure à 3 ans, la décision doit être précédée d'**un entretien**.

Lorsque il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En l'absence de réponse dans le délai, il est présumé renoncer à son emploi .

V) La cessation de fonctions des agents contractuels

1) La démission (art. 48 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Un préavis de démission est à respecter dont la durée est comprise entre 8 jours et 2 mois en fonction de l'ancienneté de l'agent (*durée de préavis : cf article 46 al. 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

2) La rupture conventionnelle (art. L 552-1 du CGFP et 49-1 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Elle concerne uniquement les CDI. Elle se matérialise par une convention signée par les 2 parties, définissant les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture qui est encadré (*art 49-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*).

Elle n'est pas possible pendant la période d'essai, en cas de licenciement ou de démission, pour les agents ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à pension, pour les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels (*art 49-2 du décret*).

Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration (*art. 49-3 du décret*).

Montant de l'indemnité : cf. décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

3) Le licenciement (art. 17-3 et 45-2 à 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Certains motifs de licenciement sont liés à l'agent d'autres sont liés à l'emploi.

3-1 Les motifs de licenciement les plus courants, en lien avec l'agent

Il s'agit de l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, la faute disciplinaire.

3-1-1 L'insuffisance professionnelle (art. 45-2 du décret)

L'insuffisance professionnelle est caractérisée par l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade. Ce n'est pas une sanction disciplinaire.

3-1-2 L'inaptitude physique (art. 17-3 du décret)

L'inaptitude physique définitive à occuper un emploi est constatée par un médecin agréé à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie. Le licenciement ne peut être prononcé que si le reclassement dans un autre emploi est impossible (*cf procédure, art 17-3 du décret*). Ce reclassement ne concerne que les recrutements pour des besoins

permanents (ceux visés aux art. L 332-1 à L332-4 du CGFP), en CDI ou en CDD pour le temps restant à courir.

3-1-3 La faute disciplinaire (art. 45-3 du décret)

Ce type de licenciement nécessite la commission d'une faute suffisamment grave pour justifier la rupture de contrat, qui doit être motivée. Le licenciement pour faute disciplinaire prive l'agent du droit à préavis et à indemnité.

3-2 Autres cas de licenciement en lien avec l'agent

Il s'agit de cas de licenciements qui concernent des recrutements qui répondent à des besoins permanents.

3-2-1 L'impossibilité de réemploi de l'agent à la suite d'un congé sans rémunération sur l'emploi précédent ou sur un emploi similaire avec équivalence de rémunération (art. 45-3-5° et 32 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Ce cas n'est pas applicable aux contrats de projet (art. 2-12 du décret)

3-2-2 L'incompatibilité du comportement de l'agent, occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'État ou relevant de la sécurité ou de la défense avec l'exercice de ses fonctions (art. 45-3-6° du décret).

3-3 Licenciement en lien avec l'emploi avec obligation de reclassement (art. 45-3 et 45-5 du décret)

Il y a quatre cas de licenciement, en rapport avec l'emploi occupé, soumis à l'obligation de reclassement de l'agent. **Ils ne concernent que des recrutements qui répondent à un besoin permanent :**

3-3-1 Suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement

3-3-2 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.

3-3-3 Le recrutement d'un fonctionnaire sur un poste occupé par un contractuel soumis à la règle de l'emploi prioritaire d'un fonctionnaire.

3-3-4 Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat.

La modification peut porter sur la durée, le lieu de travail ou sur les fonctions qui doivent être en rapport avec la qualification professionnelle de l'agent (art 45-4 du décret).

Les cas de licenciement visés aux paragraphes 3-3-1 et 3-3-3 susvisés ne sont pas applicables aux contrats de projet (art. 2-12 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

3-3-5 Le reclassement (art. 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

L'obligation de reclassement qui intervient dans les 4 cas de licenciement précités (*suppression ou transformation du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, refus de modification d'un élément substantiel du contrat*) concernent des CDI ou des CDD, pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Cette obligation implique que le licenciement ne peut intervenir que si le reclassement de l'agent n'est pas possible. Le reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique ou d'une catégorie inférieure, avec accord de l'agent. L'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles du contractuel.

Le contractuel est convoqué pour un entretien préalable. A l'issue de la consultation de la CAP, l'administration notifie au contractuel sa décision par courrier recommandé ou par remise en main propre d'un courrier dans lequel sont précisés les motifs du licenciement, la date à laquelle il doit intervenir et qui l'invite à présenter une demande écrite de reclassement dans le délai prescrit (*moitié du délai de préavis*).

Le reclassement doit être sollicité par l'agent, dans le délai fixé. S'il n'en fait pas la demande dans les délais ou s'il refuse le bénéfice de la procédure de reclassement, il est licencié au terme d'un préavis.

Si le reclassement n'intervient pas avant la fin du préavis, l'agent est placé en congé sans rémunération, pendant le délai maximum de 3 mois.

En cas de refus de l'emploi proposé ou en cas d'impossibilité de reclassement dans le délai du congé sans traitement, l'agent est licencié.

À noter que cette obligation de reclassement concerne aussi le licenciement pour inaptitude physique (*cf. procédure prévue à l'art 17-3 du décret*).

3-4 Procédure de licenciement

L'agent recruté en CDI ou en CDD, licencié avant le terme de son contrat, a **droit à un préavis** de 8 jours, pour une ancienneté de service inférieure à 6 mois, 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

Il n'y a pas de préavis lorsque le licenciement intervient pendant ou à la fin de la période d'essai, ou encore en cas de licenciement pour faute (*art. 46 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986*).

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable** (*art. 47 du décret*) au cours duquel sont précisés les motifs de licenciement ainsi que la possibilité éventuelle de solliciter un reclassement.

Le licenciement intervenant après la période d'essai est soumis à la **consultation de la commission administrative paritaire** (*art. 1-2 IV-1°, art. 47-1 du décret*).

Comme tout agent public, le contractuel a **droit à communication de son dossier** (*art. L137-4 du CGFP*).

3-5) Protection contre le licenciement

À noter qu'aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, en congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant et pendant 10 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés (art. 49 et 15 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

3-6 L'indemnité de licenciement (art. 51 à 56 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

L'indemnité de licenciement est due au contractuel recruté en **CDD comme en CDI** si le licenciement n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire (art. 51 du décret).

Elle n'est pas due lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire détaché en qualité de contractuel, quand l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou dans une société d'économie mixte (si l'État ou une collectivité territoriale est majoritaire), lorsqu'il a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, lorsqu'il démissionne, lorsqu'il est reclassé (art. 52 du décret).

Cette indemnité **tient compte du montant de la rémunération (art. 53 et 54 du décret) et de l'ancienneté de service du contractuel (article 55 du décret).**

VI) L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité (art. L 554-3 du CGFP, art 45-1-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

1) Conditions

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente¹ ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir 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 deux fois le montant brut du SMIC. Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme.

1 : liste des contrats figurants aux articles L 332-1, L 332-2, L 332-6 et L 332-7 du CGFP et au I 1°) « emplois permanents de ce document p 1 à 3.

2) Cas où l'indemnité n'est pas due

Cette indemnité n'est pas due lorsqu'au terme de leur contrat, les agents contractuels soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, soit 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 au sein de laquelle ils ont été recrutés (art. L 554-3 du CGFP).

Elle n'est pas due également dans les cas de démission ou licenciement; de refus de l'agent de conclure 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 (art. 45-1-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986), en cas de non renouvellement du titre de séjour, de déchéance des droits civiques et d'interdiction d'exercer un emploi public (art 45-1 du décret).

3) Son montant

Le montant 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 (art 45-1-1-II du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

