

**Les agents contractuels
dans la fonction publique
territoriale**

Sommaire

PRÉAMBULE	2
1. MODALITÉS DE RECRUTEMENT	2
1.1 CONDITIONS DE RECRUTEMENT	2
1.2 MOTIFS LEGAUX DE RECRUTEMENTS	4
1.3 PROCEDURE DE RECRUTEMENT POUR POURVOIR LES EMPLOIS PERMANENTS	8
1.4 CONTENU OBLIGATOIRE DU CONTRAT	10
2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	12
3. CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS	13
3.1 CONGES ANNUELS, CONGES POUR FORMATION ET CONGES DE REPRESENTATION	13
3.2 CONGES POUR RAISONS DE SANTE OU FAMILIALES	14
3.3 INAPTITUDE PHYSIQUE DE L'AGENT A L'ISSUE D'UN CONGE	15
3.4 CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES	16
4. TEMPS PARTIEL	18
5. DROITS SOUMIS À CONDITION D'ANCIENNETÉ	18
5.1 CONGES PRIS EN COMPTE POUR LA DETERMINATION DE L'ANCIENNETE	18
5.2 SITUATIONS POUR LESQUELLES CES CONGES SONT PRIS EN COMPTE	19
5.3 MODALITES DE PRISE EN COMPTE	19
6. MOBILITE	20
6.1 LA MISE A DISPOSITION	20
6.2 CONGE SANS REMUNERATION POUR CYCLE PREPARATOIRE, STAGE OU SCOLARITE PREALABLE AU STAGE	21
7. DISCIPLINE	21
8. OBLIGATION DE RECLASSEMENT	22
8.1 CONDITIONS POUR EN BENEFICIER	22
8.2 PROCEDURE ET FORMALISME	22
8.3 ISSUE DE LA PROCEDURE	23
9. ARRIVÉE À ÉCHÉANCE OU RUPTURE DU CONTRAT	23
9.1 FIN DE CONTRAT	23
9.2 LA DEMISSION	26
9.3 LE LICENCIEMENT	26
9.4 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	30

<i>Annexe 1 : Procédure mise en œuvre pour pourvoir les emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement</i>	34
<i>Annexe 2 : Fiche d'information des candidats sur les obligations déontologiques pesant sur les agents publics</i>	35
<i>Annexe 3 : Modèle de grille d'évaluation des candidats</i>	41
<i>Annexe 4 : Modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors du recrutement</i>	42
<i>Annexe 5 : Procédure de reclassement applicable aux agents contractuels</i>	43
<i>Annexe 6 : Modèle de certificat de travail</i>	44

Préambule

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a considérablement modifié le régime juridique encadrant le statut des contractuels dans la fonction publique, en élargissant les cas de recrutements possibles tout en renforçant les garanties relatives à ce type de recrutement.

La présente note a pour objet de présenter les dispositions issues du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié à la suite de cette loi, qui fixe les règles relatives au recrutement, à la carrière et à la fin de contrat des agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

Il convient tout d'abord de rappeler que sont concernés par l'application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 :

- Les agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article L. 4 du Code général de la fonction publique qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-23, L. 332-24, L. 333-1, L. 333-12 et L.343-1 du Code général de la fonction publique ;
- Les agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés (*article L. 352-4 du Code général de la fonction publique dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996*) ;
- Les agents recrutés dans le cadre d'une reprise d'activité publique ou privée (*article L. 445-1 du Code général de la fonction publique et article L. 1224-3 du Code du travail*) ;
- Les agents recrutés dans le cadre d'un PACTE (*article L. 326-10 du Code général de la fonction publique, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005*) ;
- Les agents recrutés pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial (*articles L. 421-1 et L. 421-2 du Code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même Code*).

Ce décret est inapplicable aux vacataires, mais il apporte des précisions sur la notion de vacataires : il s'agit d'agents recrutés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Dès lors que le besoin dure dans le temps ou se répète, l'agent devra donc être recruté en qualité de contractuel de droit public et sera soumis aux dispositions du décret de 1988.

Ce texte est également inapplicable aux contractuels de droit privé (apprentis, CUI-CAE, etc.) qui relèvent des dispositions issues du Code du travail.

1. Modalités de recrutement

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 2 et 2-1*

1.1 Conditions de recrutement

Aucun recrutement de contractuel ne pourra aboutir si les conditions ci-dessous ne sont pas remplies.

1.1.1 Condition de nationalité

Pour être recruté, un agent contractuel, tout comme un fonctionnaire, peut être de nationalité française ou d'un État membre de l'Union européenne. À la différence d'un fonctionnaire, l'agent contractuel peut également être de nationalité étrangère. Dans ce cas, il doit se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour prévus par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Tous les postes ne sont pas accessibles aux agents contractuels de nationalité étrangère. En effet, ils ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Aucune indication précise n'est donnée sur le type d'emplois ne pouvant pas être occupés par un agent contractuel.

1.1.2 La jouissance des droits civiques

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du Code pénal.

Ces articles portent notamment sur l'interdiction du droit de vote, l'éligibilité, le droit d'exercer une fonction juridictionnelle, le droit d'être tuteur ou curateur. Si l'une de ces interdictions existe, elle sera portée sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'agent, communicable à toute administration.

1.1.3 Mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire

Pour être recruté, un agent contractuel ne doit pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice de ses fonctions inscrites au bulletin n° 2 du casier judiciaire lorsqu'il est de nationalité française. La présence de mentions au bulletin n° 2 ne fait pas obligatoirement obstacle au recrutement de l'agent. Il revient toutefois à l'autorité territoriale de vérifier leur compatibilité avec les fonctions qui seront exercées par l'agent.

De même, si l'agent contractuel recruté est de nationalité étrangère ou apatride, il est nécessaire de vérifier s'il a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. Les candidats étrangers doivent donc demander aux autorités compétentes de leurs pays d'origine les documents attestant de leur situation et les faire authentifier ; le cas échéant, traduire par le consulat de leur pays en France.

1.1.4 Être en position régulière au regard du service national

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne se trouve en position régulière au regard du Code du service national de l'État dont il est ressortissant. Les agents ressortissants européens doivent être en position régulière au regard des obligations de service national dans leur pays d'origine.

Pour les agents de nationalité française, les hommes nés avant le 1^{er} janvier 1979 doivent avoir accompli le service national ou en avoir été dispensés, exemptés, réformés, etc. Pour les agents nés après cette date et depuis l'instauration de la journée d'appel de préparation à la défense, un certificat individuel de participation est remis aux hommes et aux femmes ayant suivi ladite journée. Il est donc possible de demander ce document et l'attestation de recensement ou une attestation sur l'honneur (par analogie aux dispositions de l'article 6 décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 pour les fonctionnaires).

Il est précisé que cette condition ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même Code.

1.1.5 Aptitude physique

Pour être recruté, un agent contractuel doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

1.1.6 Certificats de travail

Les collectivités doivent fournir aux agents contractuels un certificat de travail lors de leur fin de contrat. Un modèle est proposé en **Annexe 6**. Pour pouvoir être recruté par une nouvelle collectivité, l'agent qui a précédemment été recruté par une collectivité ou un établissement public doit désormais obligatoirement fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de service.

1.1.7 Attestation sur l'honneur

Tout candidat retenu pour occuper un emploi dans une collectivité territoriale doit adresser à cette dernière une attestation sur l'honneur qu'il n'a 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. En effet, l'article 49 *decies* du décret prévoit une obligation de remboursement de cette indemnité si la condition n'est pas remplie.

Un modèle d'attestation figure en **Annexe 4**.

1.2 Motifs légaux de recrutements

- *Code général de la fonction publique – articles L. 332-8 à L. 332-14 (emplois permanents), L. 332-23 à L. 332-26 (emplois non permanents) et L. 333-1 à L. 333-14 (emplois particuliers)*

Les cas de recrutement des contractuels ont été élargis par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, mais restent encadrés de manière exhaustive par le Code général de la fonction publique.

Les collectivités peuvent recruter des contractuels à la fois sur leurs emplois non-permanents et permanents.

1.2.1 Sur emplois non-permanents

Ces emplois étant par définition créés pour une durée limitée, la durée des contrats sera par conséquent également limitée. Les motifs de recrutement sont les suivants :

Fondement juridique (CGFP)	Motif du recrutement	Durée du contrat
Article L. 332-23, 1°	Accroissement temporaire d'activité	12 mois maximum, compte tenu du renouvellement du contrat pendant une même période de 18 mois consécutifs
Article L. 332-23, 2°	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum, compte tenu du renouvellement du contrat pendant une même période de 12 mois consécutifs
Article L. 332-24	Contrat de projet	1 an minimum et 6 ans maximum

Comme pour tout emploi, le recrutement sur emploi non-permanent doit être précédé d'une délibération créant l'emploi et précisant notamment le ou les grades correspondant à l'emploi créé (article L. 313-1 du Code général de la fonction publique). En revanche, il n'y a pas d'obligation de déclaration de vacance pour ces emplois, mais les contrats de projet devront tout de même donner lieu à la publication d'une offre d'emploi (*cf. point 1.3*).

Le contrat de projet est conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifié. Il peut être renouvelé si le projet ou l'opération n'est pas achevé, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend en principe fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. 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 ou est abandonné, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. Cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture anticipée.

1.2.2 Sur emplois permanents

Les motifs généraux de recrutement sur emplois permanents sont les suivants :

Fondement juridique (CGFP)	Motif du recrutement – emplois à pourvoir	Durée du contrat
Article L. 332-13	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	Dans la limite de l'absence de l'agent remplacé
Article L. 332-14	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Durée d'1 an renouvelable 1 fois
Article L. 332-8, 1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	Durée de 3 ans maximum, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 6 ans, et ouvrant droit à CDI au-delà de cette durée <i>(le calcul de la durée de 6 ans prend en compte les services accomplis dans la même catégorie hiérarchique au titre des articles L. 332-8, L. 332-13 à L. 332-14, L. 332-23 à L. 332-28 et L. 452-44 du Code général de la fonction publique, hors contrat de projet, et sans que le délai entre deux contrats ne puisse être supérieur à 4 mois - pour le calcul de cette durée d'interruption, 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)</i>
Article L. 332-8, 2°	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	
Article L. 332-8, 3°	Emplois des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	
Article L. 332-8, 4°	Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant 3 ans suivant leur création ou jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal suivant cette création	
Article L. 332-8, 5°	Emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (17h30)	
Article L. 332-8, 6°	Emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	
Article L. 332-8, 7°	Emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	

La loi de transformation de la fonction publique a élargi les **cas de remplacements (article L. 332-13)**. Des contractuels peuvent désormais être recrutés pour remplacer des fonctionnaires ou des contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison :

- De tous les congés susceptibles d'être octroyés aux fonctionnaires territoriaux ;
- D'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- D'un congé de présence parentale et d'un congé parental ;
- D'un détachement de courte durée (six mois maximum ; cf. article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration) ;
- D'une disponibilité de courte durée (six mois maximum, par analogie avec le détachement) prononcée :
 - o D'office (cf. articles 10, 19, 20, 20-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986) :
 - A l'expiration des droits statutaires à congés de maladie.
 - Dans l'attente d'une réintégration :
 - Soit faute d'emploi vacant en cas d'interruption d'une période de détachement ;
 - Soit suite à un refus d'emploi à l'issue d'une période de congé parental, de détachement ou lors de l'interruption d'une période en cours.

- Pour exercer un mandat politique national ou européen.
- De droit (cf. articles 24 alinéa 5 et 34-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986) :
 - Pour exercer un mandat d'élu local ;
 - Pour se rendre sur un autre territoire pour adopter un enfant.
- Sur demande pour raisons familiales ce qui renvoie également à des hypothèses de disponibilités de droit (cf. article 24 alinéa 2 et 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986) :
 - Pour élever un enfant de moins de 12 ans ;
 - Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint/partenaire, à un ascendant suite à un accident ou maladie grave, ou atteint d'un handicap ;
 - Pour suivre son conjoint/partenaire.
- 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 : pour rappel, en cas de non titularisation, les fonctionnaires étant réintégrés à l'issue du détachement, le recours à un contractuel permet désormais de palier à ces absences (cf. articles 2, 12° et 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Lorsqu'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-14 et L. 332-8 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.

 Cela n'est plus une obligation depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent déjà en CDI dans la fonction publique territoriale ou dans une autre fonction publique (État ou hospitalière), pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, **elle peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.** C'est la portabilité du CDI.

Enfin, les agents recrutés à compter du 22 décembre 2019 sur le fondement de l'article L. 332-8 sont désormais astreints à suivre la même **formation d'intégration et de professionnalisation** que les fonctionnaires, définie par les statuts particuliers, dès lors que leur contrat est conclu pour une durée égale ou supérieure à un an (articles L. 422-22 et L. 422-28 du Code général de la fonction publique).

1.2.3 Sur emplois particuliers (pour reprendre la terminologie du CGFP) :

D'autres motifs particuliers permettent également le recrutement d'agents contractuels :

Fondement juridique (CGFP)	Motif du recrutement – emplois à pourvoir	Durée du contrat
Article L. 343-1	Emplois de DGS, DGA et DST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ou établissement assimilés	CDD de 3 ans maximum, renouvelable par périodes de 3 ans, sans droit à CDI
Article L. 333-1	Emplois de collaborateur de cabinet	CDD dont la durée est libre et qui prend fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale
Article L. 333-12	Emplois de collaborateur de groupe d'élus	CDD de 3 ans maximum, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée, et ouvrant droit à CDI à l'issue d'une période de six ans
Articles L. 326-1 et L. 352-4	Recrutement sans concours des personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail (travailleurs reconnus handicapés) préalablement à leur titularisation	CDD d'une durée équivalente à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, augmentée le cas échéant de la durée de scolarisation obligatoire, renouvelable une fois

Article L. 326-10	Dispositif PACTE pour : - Les jeunes de 16 à 28 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat ; - Les personnes en situation de chômage de longue durée de 45 ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.	CDD d'1 an minimum et 2 ans maximum, renouvelable pour 1 an lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat
Articles L. 445-1 et L. 1224-3 du Code du travail	Reprise de personnel de droit public ou de droit privé dans le cadre d'un transfert d'activité ou de reprise d'une entité économique	CDD ou CDI dans les mêmes conditions que le contrat détenu auparavant
Articles L. 421-1, L. 421-2 et R. 422-1 Code de l'action sociale et des familles	Emplois d'assistant maternel ou d'assistant familial	CDD ou CDI dans les conditions prévues par le code du travail

Seules peuvent être nommées sur des emplois de direction par la voie du recrutement direct (article L. 343-1 du Code général de la fonction publique) les personnes remplissant les conditions de diplôme ou d'expérience suivantes :

- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- 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.

Ces agents suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée n'étant pas possible.

Les conditions de rémunération, de recrutement et d'effectifs maximums des collaborateurs de cabinet sont encadrées par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Les conditions de rémunération et de recrutement des agents contractuels via le dispositif PACTE sont encadrées par le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article L. 326-10 du Code général de la fonction publique.

Les assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes publiques ont un statut particulier, qui est régi à la fois par des règles de droit public et de droit privé. Le Code de l'action sociale et des familles leur rend en effet applicables les seuls articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. S'appliquent par ailleurs à ces agents les articles suivants du code du travail :

- Aux assistants maternels : articles D. 773-5, D. 773-7 à D. 773-11, D. 773-13 à D. 773-16 ;
- Aux assistants familiaux : articles D. 773-6, D. 773-13 à D. 773-15, D. 773-17 à D. 773-20.

1.3 Procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents

- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 2-2 à 2-11
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 – articles 1 et 2

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, est venu définir la procédure applicable pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Avant ce décret, la procédure n'était pas formalisée. Seule la jurisprudence avait établi des principes visant à garantir l'égalité de traitement des candidats et rappeler le principe du recrutement par concours. Le décret vient donc encadrer la procédure de recrutement en reprenant ces principes.

⚠ Il convient tout d'abord de noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, toute collectivité ou établissement public qui entend recruter sur un emploi permanent susceptible d'être pourvu par un contractuel doit avoir publié au préalable, par tout moyen (par exemple sur son site internet), la procédure de recrutement qu'elle entend mettre en œuvre pour ces emplois.

Il est donc proposé aux collectivités de s'inspirer du modèle de procédure figurant en Annexe 1 et de l'adapter en vue d'une publication sur son site internet.

En revanche, cette procédure ne s'applique ni aux emplois non-permanents, pour lesquels le recrutement est donc libre (à l'exception des contrats de projet pour lesquels le recrutement doit suivre *a minima* les étapes 1 et 2 décrites ci-dessous), ni aux emplois spécifiques de DGS susvisés (pour les autres emplois de direction, seules les étapes 1 à 3 s'appliquent, sauf en cas de renouvellement de contrat), qui font pour certains l'objet d'une procédure particulière de recrutement définie dans les dispositions réglementaires qui leurs sont applicables.

La procédure à mettre en œuvre pour tout emploi permanent et pour tous les candidats à cet emploi est donc celle synthétisée en **Annexe 1**. Le détail des différentes étapes est le suivant :

- 1) L'emploi devient vacant ou est créé** : pour rappel, un emploi peut devenir vacant pour cause de mutation de l'agent qui l'occupait, mais également en cas de départ en disponibilité, mise en disponibilité d'office pour raisons de santé de plus de six mois, licenciement, démission, etc. En outre, d'après la jurisprudence, un emploi occupé par un contractuel est présumé vacant (par exemple, Conseil d'État, 24 avril 2013, n° 362282).

⚠ Le renouvellement d'un CDD ne peut avoir lieu qu'à l'issue d'une nouvelle publicité de l'offre et d'une nouvelle procédure de recrutement, y compris lors du dernier renouvellement de CDI, *a fortiori* pour les contrats conclus en application de l'article L. 332-8, 2° pour lesquels le décret exige un nouveau constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire avant le renouvellement du contrat.

Par ailleurs, la délibération créant un emploi doit préciser le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L. 332-8. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés (article L. 313-1 du Code général de la fonction publique).

- 2) Publication de l'avis de vacance et de la fiche de poste** : le décret impose de publier les offres d'emplois sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (www.place-emploi-public.gouv.fr). Toutefois, la publication sur www.emploi-territorial.fr permet de satisfaire à cette obligation, car les offres publiées sur cette dernière sont en parallèle transférées sur la première.

Concernant le **contenu de la fiche de poste**, elle doit notamment contenir les précisions suivantes :

- ✓ Missions du poste ;
- ✓ Qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- ✓ Compétences attendues ;
- ✓ Conditions d'exercice ;
- ✓ Le cas échéant, sujétions particulières attachées à ce poste ;
- ✓ Fondement(s) juridique(s) permettant d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ;

- ✓ Liste des pièces requises pour déposer sa candidature ;
- ✓ Date limite de dépôt des candidatures ;
- ✓ Adresse de l'autorité territoriale à qui adresser la candidature.

Il s'agit d'une liste non exhaustive, qui peut être complétée.

⚠ La date limite de candidature figurant dans l'offre doit être postérieure d'au moins 1 mois à la date de publication de l'offre, au risque de vicier la procédure, sauf urgence. Il est toutefois conseillé de réserver les cas d'urgence aux situations dans lesquelles la continuité du service public serait réellement menacée, en raison notamment de l'importance des fonctions.

3) Accusé réception des candidatures et examen de leur recevabilité : l'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature, par tout moyen. Il est précisé que les personnes non fonctionnaires ont la possibilité de candidater dès la publication de l'offre.

Lors de l'examen des candidatures, l'autorité territoriale doit tout d'abord vérifier si les conditions d'accès à l'emploi sont remplies (condition de nationalité, de diplôme, etc.), puis elle peut également écarter les candidatures qui ne correspondent manifestement pas au profil recherché, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise. Elle informe tous les candidats non retenus.

⚠ Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article L. 332-8, 2° du Code général de la fonction publique, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. Idem en cas de renouvellement d'un tel contrat, même lors du dernier renouvellement en CDI (article 2-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Le constat du caractère infructueux peut intervenir à différents moments du processus de recrutement :

- Seuls des candidats non titulaires répondent à l'offre d'emploi : dans ce cas, le recrutement d'un fonctionnaire est alors infructueux et les candidats non titulaires peuvent être reçus en entretien.
- Fonctionnaires et non titulaires sont candidats : dans ce cas, il convient d'examiner uniquement les candidatures des fonctionnaires dans un premier temps. Si une ou plusieurs de ces candidatures paraissent intéressantes, seuls ces candidats fonctionnaires seront conviés à un entretien. Les candidatures de non titulaires ne pourront être examinées que dans l'éventualité où aucune des candidatures de fonctionnaires ne correspondrait au besoin de la collectivité. Il est conseillé d'exposer par écrit, au moyen d'un procès-verbal de recrutement, les éléments qui ont conduit l'autorité territoriale à écarter les candidatures de fonctionnaires et à recourir à un agent contractuel. En cas de contentieux, le juge administratif pourra être amené à vérifier que le recrutement d'un agent contractuel présentait un avantage déterminant pour la collectivité par rapport aux candidatures de fonctionnaires reçues ainsi que les éléments permettant d'attester qu'aucune de ces candidatures n'auraient pu être retenues (CAA Nancy, 13 janvier 2005, n° 01NC00800) car le fonctionnaire demeure prioritaire pour occuper un emploi permanent (CAA Bordeaux, 27 mars 2017, n° 15BX00446).

Pour les autres fondements de recrutements de contractuels (article L. 332-14 et alinéas 1°, 3°, 4°, 5°, 6° et 7° de l'article L. 332-8), il sera possible de présélectionner simultanément des candidatures de fonctionnaires et de non fonctionnaires, et de choisir librement la candidature retenue au terme du ou des entretien(s).

4) Convocation des candidats présélectionnés en entretien de recrutement : le décret précise que 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. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique. L'entretien n'est pas obligatoire pour les recrutements de remplaçants (article L. 332-13) pour moins de six mois.

Dans les **collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés** à ces collectivités, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les entretiens de recrutement sont 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.

⚠ Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-3 à L. 121-5, L. 123-1 à L. 123-10, L. 124-1 et L. 124-4 à L. 124-26 du Code général de la fonction publique et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal doit être donnée à tout candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Le CDG74 met à la disposition des collectivités, en [Annexe 2](#), un modèle de fiche d'information à transmettre aux candidats lors des convocations en entretien de recrutement.

5) Appréciation des candidats : à l'issue du ou des entretiens, le ou les évaluateurs sont tenus de rédiger un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné et le transmettre à l'autorité territoriale. Un modèle est proposé en [Annexe 3](#). Ce document doit contenir des appréciations selon les critères suivants :

- ✓ Compétences ;
- ✓ Aptitudes ;
- ✓ Qualifications et expérience professionnelles ;
- ✓ Potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Ces critères peuvent bien sûr être complétés par la collectivité.

⚠ Il est essentiel de conserver ce document afin de pouvoir le communiquer (après anonymisation) à tout candidat non retenu qui le demanderait, au risque dans le cas contraire de voir le recrutement annulé pour vice de procédure.

6) Information des candidats non retenus et recrutement du candidat sélectionné : s'il s'agit d'un contractuel, le contrat devra être conclu sur la base du fondement juridique exposé dans la fiche de poste, au risque dans le cas contraire de dénaturer la procédure.

Des précisions pourraient être apportées prochainement par le Gouvernement concernant le déroulement de cette nouvelle procédure.

1.4 Contenu obligatoire du contrat

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 3 et 3-1*

Le CDG74 met en ligne sur son site internet des modèles de contrat, qui reprennent les clauses obligatoires telles que définies ci-dessous.

1.4.1 Un contrat écrit

Le principe d'un recrutement par un **contrat écrit** est prévu par le décret. Il n'est plus possible de recruter des contractuels par arrêté depuis la réforme de 2015.

1.4.2 Motif de recrutement

Le contrat doit obligatoirement préciser l'article du Code général de la fonction publique utilisé pour justifier le recrutement de l'agent contractuel. S'il est conclu sur la base des articles L. 332-24 et L. 332-8 (*voir tableau au 1.2*), il est obligatoire d'indiquer l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Cette disposition est particulièrement importante au regard des possibilités ouvertes aux agents contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'accéder à un emploi titulaire. En effet, les modalités de prise en compte de l'ancienneté nécessaires à ces agents dépendent de leurs motifs de recrutement. Il est donc essentiel de préciser cette mention dans le contrat.

Par ailleurs, **pour les contrats de projet**, doivent obligatoirement figurer dans le contrat la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible, la définition des tâches à accomplir, 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, le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications, la possibilité de rupture anticipée par l'employeur et le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans cette hypothèse.

1.4.3 Clauses du contrat

- **Durée**

Comme actuellement, le contrat doit obligatoirement préciser **sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin.**

- **Missions**

Le contrat doit définir le **poste occupé** ainsi que **la catégorie hiérarchique** dont il relève (A, B ou C).

Par ailleurs, le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (article L. 332-13), de vacance temporaire d'emploi (article L. 332-14) ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (article L. 332-23) doit comporter une **définition précise du motif de recrutement.**

De même, un contrat conclu pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi (article L. 332-14) doit également contenir en annexe le **descriptif précis du poste vacant à pourvoir.**

- **Rémunération**

Le contrat doit obligatoirement prévoir les **conditions de rémunération** de l'agent, qui ne peut en aucun cas être inférieure au SMIC.

⚠ Pour rappel, le Conseil d'État a jugé illégales les stipulations d'un contrat fixant la rémunération d'un agent contractuel sur la base d'un taux horaire (Conseil d'État, 30 mars 2016, n° 380616).

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Cette disposition explicite une pratique issue de la jurisprudence qui permet de fixer librement la rémunération de l'agent contractuel, en fonction de ses qualifications et de son expérience et du poste qu'il va occuper. Ainsi, il est possible de rémunérer l'agent contractuel sur la base de la rémunération afférente au 1^{er} échelon du cadre d'emplois sur lequel il est recruté. Toutefois, si ses qualifications ou ses expériences ou le poste occupé le justifient, il est également possible de le rémunérer à un indice correspondant à un échelon supérieur ou à un grade d'avancement. Les agents contractuels ont droit à une réévaluation au moins tous les 3 ans de leur rémunération en fonction des résultats professionnels ou de l'évolution des fonctions (sous réserve que les fonctions aient été accomplies de manière continue pour les agents en CDD).

- **Conditions d'emploi**

Le contrat doit également préciser les **conditions d'emplois** de l'agent, concernant par exemple ses droits à congé, ses horaires, le lieu d'exercice des fonctions, la réalisation éventuelle d'heures supplémentaires, etc.

Il est également précisé que 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.

De même, le contrat doit obligatoirement préciser les **droits et obligations** de l'agent contractuel.

- **Certificats de travail**

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités doivent fournir aux agents contractuels un certificat de travail lors de leur fin de contrat. Ces certificats doivent être fournis par l'agent lors de son recrutement et sont **annexés au contrat de travail de l'agent contractuel.**

1.4.4 Période d'essai

○ *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 4*

- **Définition et fonctionnement de la période d'essai**

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat pour permettre à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à l'agent 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 égale ou supérieure à deux ans ;
- De trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Ainsi, par exemple, une collectivité qui conclut un contrat avec un agent pour une durée de quatre semaines pourra prévoir une période d'essai de maximum 4 jours ouvrés.

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 doivent être **expressément stipulées dans le contrat.**

Par dérogation, les **contrats conclus sur des emplois de direction** au titre de l'article L. 343-1 du Code général de la fonction publique comportent 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.

- **Licenciement au cours ou au terme de la période d'essai**

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

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

2. L'entretien professionnel

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 1-3*

L'obligation d'organiser un entretien professionnel s'impose dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

- **Agents concernés**

Cet entretien doit être réalisé pour tous les agents **nommés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an, dont les agents en contrat de projet.** Les agents recrutés pour un accroissement occasionnel ou saisonnier d'activité ne sont donc pas concernés par l'entretien professionnel. De même, les agents recrutés sur emploi permanent dont le contrat est signé pour une durée inférieure ou égale à un an ne sont pas concernés par ce dispositif.

- **Points abordés lors de l'entretien**

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- 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 ;
- 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 ;
- La manière de servir de l'agent ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 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 ;
- 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.

Ce dernier point diffère nécessairement des dispositions prévues pour les fonctionnaires. Son objectif est d'inciter les agents à se présenter aux concours de la fonction publique.

- **Critères d'appréciation de la valeur professionnelle**

Les critères d'appréciation, comme pour les fonctionnaires, sont fixés après avis du Comité social territorial et portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

• **Modalités d'organisation de l'entretien et d'établissement du compte rendu**

L'entretien professionnel est mené par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à un compte-rendu. L'agent est convoqué au moins huit jours avant la date de l'entretien par son 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.

Le compte rendu comporte l'ensemble des thèmes indiqués au 3.2, une appréciation littérale exprimant la valeur professionnelle ainsi que l'ensemble des autres thèmes abordés au cours de l'entretien.

Suite à l'entretien, le compte rendu est notifié à l'agent dans un délai maximum de quinze jours. Il peut le compléter et ajouter ses observations. Il doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoyer à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale puis notifié à l'agent et versé à son dossier.

Pour les collectivités affiliées, le compte rendu doit être envoyé au centre de gestion dans des délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

• **Révision du compte rendu de l'entretien professionnel**

L'agent peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Il doit le faire dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification. L'autorité territoriale dispose alors d'un délai maximum de quinze jours francs à compter de la réception de cette demande pour notifier sa réponse à l'agent.

Par la suite, l'agent peut saisir la Commission consultative paritaire pour demander une modification du compte rendu. Elle doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale suite à la demande de révision de l'agent. Enfin, l'autorité territoriale communique à l'agent le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

3. Congés des agents contractuels

3.1 Congés annuels, congés pour formation et congés de représentation

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 5 et 6*

3.1.1 Congés annuels

Le calcul des congés annuels des agents contractuels est effectué dans les mêmes conditions que celles prévues par le décret n° 85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

L'agent qui, **du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels**, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Le mode de calcul de l'indemnité compensatrice est encadré par l'article 5 du décret. Pour rappel, son versement ne peut intervenir qu'à la fin du contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement, et non en cours de contrat.

3.1.2 Congé de formation

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé pour formation professionnelle d'une durée maximale de trois ans, sous certaines conditions :

- Occuper un emploi permanent ;
- Justifier d'au moins 36 mois ou l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats publics, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement public où est demandé le congé ;
- Présenter une demande au moins 90 jours à l'avance.

Ils peuvent également bénéficier :

- D'un congé pour bilan de compétences (maximum 24h du temps de service), sous réserve d'occuper un emploi permanent et de présenter une demande au moins 60 jours à l'avance.
- D'un congé pour validation des acquis de l'expérience (maximum 24h du temps de service), sous réserve d'occuper un emploi permanent et de présenter une demande au moins 60 jours à l'avance.
- D'un congé de formation syndicale (maximum douze jours ouvrables par an), sous certaines conditions : si les nécessités de service le permettent ; dans les collectivités ou établissements publics employant 100 agents ou plus, ce congé peut être accordé dans la limite de 5% de l'effectif réel ; l'agent doit faire une demande écrite au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

3.1.3 Congés de représentation

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle sous réserve des nécessités de service. En fonction des effectifs de la collectivité ou de l'établissement public, le nombre maximal de jours de congé pouvant être attribués à l'ensemble des agents est le suivant :

- Lorsque le nombre d'agents publics est inférieur à 50 : 9 jours ;
- S'il est compris entre 50 et 99 : 18 jours ;
- S'il est compris entre 100 et 199 : 27 jours ;
- S'il est compris entre 200 et 499 : 72 jours ;
- S'il est compris entre 500 et 999 : 90 jours ;
- S'il est compris entre 1000 et 1900 : 108 jours ;
- S'il est égal ou supérieur à 2000 : 108 jours, auxquels s'ajoutent 18 jours par an chaque fois que l'effectif franchit un seuil de 1000 agents publics supplémentaires.

3.2 Congés pour raisons de santé ou familiales

Les agents contractuels ont des droits à congés différents de ceux prévus pour les fonctionnaires.

3.2.1 Congé de maladie ordinaire (CMO)

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 7*

Comme pour les fonctionnaires, l'agent contractuel dispose d'un droit à CMO de douze mois, mais ses conditions d'indemnisation varient en fonction de l'ancienneté de l'agent :

- Ancienneté inférieure à quatre mois : aucun maintien de traitement ;
- Entre quatre mois et deux ans d'ancienneté : un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- Entre deux et trois ans d'ancienneté : deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
- Plus de trois ans d'ancienneté : trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Le jour de carence s'applique aux agents contractuels.

Si l'agent est sous CDD, le congé de maladie ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

3.2.2 Congé de grave maladie

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 8*

Les agents contractuels atteints d'une affection dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie s'ils comptent trois années de services y compris discontinues.

Cette durée doit être effectuée auprès de la même collectivité. Concernant les interruptions de contrat, elles sont prises en compte différemment selon le motif de recrutement de l'agent.

Le congé pour grave maladie peut être accordé après avis du conseil médical pour une période maximale de trois ans, par périodes de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

3.2.3 Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 9*

L'agent a droit à un tel congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement selon la durée suivante :

- Un mois dès son entrée en fonctions ;
- Deux mois après un an de services ;
- Trois mois après trois ans de services.

Les agents contractuels relevant du régime général de la sécurité sociale, l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la CPAM.

3.2.4 Autres congés rémunérés

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 10*

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

3.3 Inaptitude physique de l'agent à l'issue d'un congé

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 13*

3.3.1 Congé sans traitement

L'agent contractuel temporairement inapte à l'issue d'un congé mentionné dans la partie précédente 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.

3.3.2 Fin des droits à congé sans traitement

À l'issue des droits à congé sans traitement, plusieurs situations peuvent être envisagées :

- **La reprise des fonctions**

Si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé sans traitement, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Toutefois, si le congé sans traitement a duré un an ou plus, l'agent 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. **À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.**

Il convient donc d'être particulièrement vigilant lorsque le congé sans traitement atteint un an puisqu'il revient alors à l'agent de faire connaître sa volonté de reprendre ses fonctions.

En outre, l'agent en CDD n'est réemployé que pour la durée restant à courir dans son contrat, et à la condition, pour les agents en contrat de projet, que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

- **Le reclassement**

L'obligation de reclassement s'applique dans le cas où un agent contractuel est définitivement inapte à occuper son emploi (*voir partie 10*).

- **Le licenciement**

L'agent définitivement inapte qui ne peut pas être reclassé est licencié pour inaptitude physique, après que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel et après avis de la Commission consultative paritaire (*voir chapitre sur le licenciement*).

3.4 Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

3.4.1 Congé parental

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 14*

L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans la collectivité à la date de naissance de son enfant (ou de l'arrivée au foyer de l'enfant) pour avoir droit à un congé parental. Concernant les interruptions de contrat, elles sont prises en compte différemment selon le motif de recrutement de l'agent.

Le congé parental est pris 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 prévus le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (congs de maladie, de maternité...) et des droits liés à la formation ;
- Pour le recrutement par concours ;
- Pour la détermination du classement des lauréats de concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

3.4.2 Congé de présence parentale

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 14-2*

Le congé de présence parentale reste ouvert aux agents qui en remplissent les conditions. Il est précisé que ce congé est accordé de droit et que les agents n'acquièrent pas de droits à pension pendant les périodes de congé de présence parentale.

3.4.3 Congé de solidarité familiale

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 14-3*

Ce congé est d'une durée de trois mois renouvelable une fois.

L'agent placé dans cette situation peut prétendre au versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du Code de la sécurité sociale) s'il en remplit les conditions.

3.4.4 Congé sans rémunération pour raisons familiales

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 15*

Il s'agit d'un congé accordé de droit au contractuel employé depuis plus d'un an dans la collectivité, pour :

- Élever un enfant âgé de moins de huit ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Le congé est accordé pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. **Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.** Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

3.4.5 Congé sans rémunération pour convenances personnelles

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 17*

Ce congé est ouvert **uniquement aux agents recrutés pour une durée indéterminée** à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec une administration mentionnées à l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique. Les périodes de congé sans rémunération pour convenances personnelles accordées par tout employeur relevant de l'une des trois fonctions publiques sont prises en compte pour le calcul de la durée maximale de 10 ans.

La demande initiale de 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.

3.4.6 Congé non rémunéré pour création d'entreprise

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 18*

Un tel congé peut être accordé pour une durée d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé (courrier LRAR) doit indiquer la date de début et la durée du congé, ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre. Elle 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.

3.4.7 Procédure de renouvellement ou de réemploi suite aux congés sans rémunération pour raisons familiales, convenances personnelles et création d'entreprise

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 18-1*

Après ces congés, **l'agent doit solliciter au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si l'agent sollicite sa réintégration, il est réemployé sur son poste s'il est physiquement apte, dans les conditions du titre VIII du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de trois mois indiqué ci-dessus, 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 contrat de l'agent au terme du congé.

L'agent peut également demander 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 définies au titre VIII. Toutefois, **en cas de motif grave**, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies au titre VIII s'appliquent **dès réception** par l'autorité de la demande de réemploi de l'agent.

4. Temps partiel

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 21*
- *Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 – articles 10, 13, 15 et 17*

Le décret de 1988 renvoie au décret applicable aux fonctionnaires sur le temps partiel.

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

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 internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

Le temps partiel des contractuels de droit public doit donc être considéré comme du temps plein pour la reprise des services antérieurs lors de la nomination en qualité de fonctionnaire et ne fera plus l'objet d'une conversion en équivalent temps plein même lorsque les textes précisent le contraire (notamment l'article 6-1 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 pour le classement des agents de catégorie C).

De la même manière, pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un service à temps partiel, les congés annuels, de formation, de représentation, de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, de grave maladie, de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, de présence parentale, de solidarité familiale, d'accomplissement du service national ou d'activité dans la réserve opérationnelle ou 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 du 15 février 1988 susvisé. Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Pour les agents recrutés en application des articles L 332-23, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-8, L. 343-1, L. 333-1 et L. 333-12 du Code général de fonction publique, 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 pour accomplir 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.

5. Droits soumis à condition d'ancienneté

5.1 Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 27 et 28*
 - Les congés annuels ;
 - Les congés de formation et de représentation ;
 - Le congé de maladie ordinaire ;
 - Le congé de grave maladie ;
 - Le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
 - Les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - Le congé de présence parentale ;
 - Le congé de solidarité familiale ;
 - Le congé sans rémunération pour événements familiaux ;
 - Les congés pour accomplissement du service national, d'instruction milliaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle ou sanitaire.

Remarque : le congé parental est également pris en compte mais selon des dispositions particulières.

5.2 Situations pour lesquelles ces congés sont pris en compte

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 27 et 28*
 - Pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV (congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour raisons de santé, etc.) ;
 - Pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération ;
 - Pour l'ouverture des droits liés à la formation ;
 - Pour le recrutement par concours interne ;
 - Pour la détermination du classement des lauréats de concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

5.3 Modalités de prise en compte

Des précisions sont apportées sur les modalités de prise en compte de l'ancienneté.

5.3.1 **Agents recrutés pour un autre motif que l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 28*

Pour ces agents, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle ou maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption 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 **aux autres congés** (congé de présence parentale, congé pour convenances personnelles, congé parental, etc.) 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.** En cas d'interruption de contrat, même inférieure à quatre mois, il n'est donc pas possible de prendre en compte les périodes précédant le nouveau contrat pour l'octroi de ces congés. En revanche, si le contrat est systématiquement renouvelé, il conviendra de prendre en compte l'ancienneté depuis la conclusion du premier contrat.

5.3.2 **Agents recrutés en application de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique**

- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 - article 28*

Pour ces agents, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV (congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour raisons de santé, etc.) 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.**

5.3.3 **Collectivité auprès de laquelle les services doivent avoir été accomplis**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 30*

Lors de l'appréciation de la durée du service exigé, 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, l'agent ne peut se prévaloir **que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de**

l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

6. Mobilité

6.1 La mise à disposition

o *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 35-1*

Seuls les **agents contractuels en CDI** peuvent être mis à disposition, en restant soumis aux conditions particulières de leur emploi d'origine.

Les cas de mise à disposition des agents contractuels sont listés par l'article L. 516-1 du Code général de la fonction publique :

1° 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 ;

2° Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° 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.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après **signature d'une convention** passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite. **La durée totale de la mise à disposition a été allongée à 10 ans.**

La mise à disposition doit être précédée de la consultation de la commission consultative paritaire.

Rappel sur les commissions consultatives paritaires (CCP) – article L. 272-1 du Code général de la fonction publique

Les CCP sont l'équivalent des CAP pour les agents contractuels. Elles ont été mises en place lors du renouvellement des instances après les élections professionnelles de 2018.

Les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle (article L. 272-2 du Code général de la fonction publique), sans distinction de catégorie.

Une CCP est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un CDG, la CCP est placée auprès du centre de gestion. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la CCP, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la CCP. Des CCP communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l'article L. 261-4.

6.2 Congé sans rémunération pour cycle préparatoire, stage ou scolarité préalable au stage

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 35-3*

Ce type de congé sans rémunération est prévu sur demande de l'agent contractuel recruté en application de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique, lorsque celui-ci est admis à suivre **soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaires, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un tel emploi.**

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Le décret envisage les différentes hypothèses qui peuvent se produire à l'issue du stage :

- Si l'agent est titularisé : il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis ;
- 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 février 1988. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

7. Discipline

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 36-1*

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

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

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article L. 516-1 du Code général de la fonction publique. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

8. Obligation de reclassement

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 13-III, 39-3 et 39-5*

8.1 Conditions pour en bénéficier

Les agents contractuels concernés par le dispositif du reclassement sont ceux recrutés sur la base de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique précitée en CDI ou en CDD si la date de fin du contrat est postérieure à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée, ainsi que les agents recrutés en contrat de projet et licenciés pour l'un des motifs prévus au II de l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Pour les agents en CDD (dont les contrats de projet), le reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

L'obligation de reclassement dans un autre emploi **s'applique préalablement au licenciement d'un agent contractuel lorsque le licenciement est lié à l'un des motifs suivants** :

- L'inaptitude définitive de l'agent à reprendre son emploi à l'expiration de ses droits à congés rémunérés et non rémunérés pour raisons de santé, pour maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption ;
- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi permanent qui a vocation à être occupé par un fonctionnaire ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Le décret définit de manière précise les **conditions du reclassement** :

- Il s'effectue sur un emploi pouvant être pourvu par un agent contractuel au sens du Code général de la fonction publique et le recrutement doit être opéré dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents ;
- Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ;
- L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent : elle doit être proposée de manière précise et écrite à l'agent ;
- L'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et, en cas de reclassement pour inaptitude physique, avec son état de santé.

S'agissant plus particulièrement du reclassement pour inaptitude physique, la proposition de reclassement prend en compte les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

8.2 Procédure et formalisme

Le décret apporte des éléments sur la procédure à suivre et le formalisme à respecter. La procédure de reclassement est intégrée dans la procédure de licenciement.

En effet, lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs précités, elle doit :

- Convoquer l'intéressé à un entretien selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (voir 13.3.5) ;
- **Consulter la commission consultative paritaire** ;
- **Notifier sa décision** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le décret indique précisément les **éléments que doit contenir la lettre de convocation à l'entretien** :

- Le ou les motifs du licenciement ;
- La date à laquelle le licenciement 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 février 1988 ;
- **L'invitation 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 précité,

- Les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles d'être adressées.

À noter qu'en cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent peut renoncer au bénéfice du préavis. De plus, ce licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

8.3 Issue de la procédure

Le décret précise ensuite les différentes hypothèses envisageables :

- 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 février 1988 : l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 précité.
- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 précité : l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du préavis pour une durée maximale de trois mois, et ce dans l'attente d'un reclassement dans les conditions précisées précédemment. Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié. En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. **L'autorité territoriale porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement.**
- En cas de reclassement : Un nouveau contrat devra être proposé à l'agent en respectant la procédure classique de recrutement. Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ainsi que celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X (absence d'entretien préalable, d'indemnité de licenciement, ...) ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.

Un schéma synthétisant la procédure de reclassement est disponible en [Annexe 5](#).

9. Arrivée à échéance ou rupture du contrat

- o *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 38*

Lors de toute fin de contrat, pour quelque motif que ce soit, **l'autorité territoriale délivre à l'agent contractuel un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :**

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat (y compris, le cas échéant les renouvellements 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 (voir partie 8).

La délivrance de ce certificat est nécessaire à l'agent pour de futurs recrutements en tant qu'agent contractuel. Un modèle de certificat de travail est disponible en [Annexe 6](#).

9.1 Fin de contrat

9.1.1 Modalités de renouvellement ou de non-renouvellement

- **Pour tous les CDD à l'exception des contrats de projet**

- o *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 38-1 I*

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, 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.

Le décret prévoit les modalités de détermination du délai de prévenance : **les durées d'engagement prises en compte pour déterminer ce délai sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus 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.**

De plus, il est prévu que les durées de préavis sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Le décret prévoit, dans certains cas, des éléments procéduraux à prendre en compte lors de l'arrivée au terme du contrat :

- Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans : **un entretien précédant la décision finale est nécessaire ;**
- Lorsqu'un agent contractuel investi d'un mandat syndical fait l'objet d'une décision individuelle relative au non-renouvellement : les **CCP sont obligatoirement consultés sur ce type de décision.**

S'agissant du délai d'acceptation dont dispose l'agent contractuel qui se voit proposer un renouvellement de contrat, il reste fixé à 8 jours. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Enfin, le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale **relevant du 2° de l'article L. 332-8** n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le **constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire** sur cet emploi.

- **Pour les contrats de projet**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 38-1 II et III et article 38-2*

Des délais spécifiques sont prévus en matière de renouvellement, non-renouvellement ou fin anticipée d'un contrat de projet.

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 :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

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.

De même, **l'employeur dispose de la possibilité de mettre fin de manière anticipée au contrat de projet**, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans deux hypothèses :

- Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;

- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est alors informé de la fin de son contrat dans les mêmes délais et selon la même formalité que ceux évoqués ci-dessus. Il a alors droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée (cf. ci-dessous).

9.1.2 L'indemnité de fin de contrat

- **L'indemnité de précarité pour les CDD inférieurs à un an**

- *Article L. 516-1 du Code général de la fonction publique*
- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39-1-1*

La loi de transformation de la fonction publique a entendu rendre moins précaires les CDD publics de courte durée, en créant une indemnité de fin de contrat pour les contrats conclus **à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Les agents contractuels pouvant bénéficier d'une indemnité de fin de contrat sont ceux ayant été recrutés sur l'un des fondements suivants du Code général de la fonction publique :

- Article L. 332-23 1° : accroissement temporaire d'activité ;
- Article L. 332-13 : contrat de remplacement d'un agent occupant un emploi permanent ;
- Article L. 332-14 : vacance temporaire d'emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Article L. 332-8 : recrutement permanent sur emploi permanent.

Sont donc exclus les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 332-23 2°, pour accroissement saisonnier d'activité, d'une durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois.

Pour ouvrir droit à l'indemnité au profit de son bénéficiaire, **le contrat de recrutement doit avoir eu une durée inférieure ou égale à 1 an, tous renouvellements confondus.**

Dès lors que la durée du contrat dépasse 1 an, renouvellement inclus, l'agent n'ouvrira donc pas droit à l'indemnité en fin de contrat.

Enfin **seuls les agents percevant une rémunération brute globale (sur la durée du contrat) inférieure à 2 fois le SMIC sont éligibles à cette indemnité.**

Les textes prévoient également des exclusions. **Les situations n'ouvrant pas droit au versement de l'indemnité de fin de contrat sont les suivantes :**

- Le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ;
- Au terme du contrat ou au terme de la durée d'1 an (si le contrat a pris fin avant), l'agent contractuel :
 - Est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
 - Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;
- L'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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.

- **L'indemnité de rupture anticipée pour les contrats de projet**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 46*

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur (cf. point 9.1.1), l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

9.1.3 La cessation du contrat de plein droit

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39-1*

Le décret prévoit des **situations dans lesquels le contrat cesse de plein droit, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X :**

- Le non-renouvellement d'un titre de séjour ;
- La déchéance des droits civiques ;
- L'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'interdiction des droits civiques, civils et de famille.

Toutefois, **l'agent 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.

Ce réemploi est envisageable, sous réserve que l'agent ait été recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

9.2 La démission

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39*

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 ;
- Un mois pour l'agent 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 l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Le décret prévoit la détermination de la durée de préavis : **l'ancienneté prise en compte pour déterminer cette durée 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. L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.**

Les congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale et sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi 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.

9.3 Le licenciement

9.3.1 Précisions sur la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39-2*

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication, dans un délai suffisant lui permettant d'en prendre connaissance, de l'intégralité de toute pièce

figurant dans son dossier individuel et également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

9.3.2 Cas particulier des licenciements des agents recrutés sur emplois permanents sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique, en contrat de projet ou sur un emploi de direction sur le fondement de l'article L. 343-1 dudit code

- **Les motifs de licenciement**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39-3*

Au-delà des motifs de licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, **l'agent contractuel recruté sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique peut être licencié, notamment, pour l'un des motifs suivants :**

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Un **agent en contrat de projet** peut également être licencié pour l'un des motifs prévus aux points 2, 4 et 5 ci-dessus.

Un **agent recruté sur un emploi de direction** en application de l'article L. 343-1 du Code général de la fonction publique peut être licencié dans l'intérêt du service, sans droit à reclassement.

- **La modification du contrat**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 39-4*

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi **qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel**, le décret prévoit la possibilité de **modifier** :

- Un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent ou son lieu de travail ;
- Les fonctions de l'agent, sous réserve que cela soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Un certain formalisme encadre cette modification. En effet, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'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 et l'informe des conséquences de son silence. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

- **Le reclassement**

La collectivité doit préalablement au licenciement pour l'un des motifs prévus ci-dessus (sauf licenciement d'un agent sur emploi de direction) chercher à reclasser l'agent (voir chapitre sur le reclassement).

9.3.3 Le préavis au licenciement

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 40*

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent 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 comprise entre six mois et deux ans ;
- Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

L'ancienneté prise en compte pour déterminer cette durée 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. L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale, sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Il est prévu que les durées de préavis sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai et pour motifs disciplinaires. À noter qu'en cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent peut renoncer au bénéfice du préavis.

9.3.4 L'impossibilité de licenciement

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 41*

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

9.3.5 Procédure et formalisme

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 42, 42-1 et 42-2*

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent contractuel, elle doit :

- 1° Convoquer l'intéressé à un entretien préalable obligatoire au licenciement :
 - La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant 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 ;
 - Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.
 - En cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour l'un des motifs prévus aux articles 39-3-1° à 4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

2° Consulter la commission consultative paritaire :

- Avant l'entretien préalable au licenciement, dans le cas du licenciement d'un agent :
 - Siégeant au sein d'un organisme consultatif (comité social territorial, etc.) au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
 - Ancien représentant du personnel siégeant au sein de ces mêmes organismes, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ;
 - 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 ;
 - Ayant obtenu au cours des douze mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 ;
 - Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.
- Après l'entretien préalable au licenciement : dans tous les autres cas. En effet, le décret précise que la décision de l'autorité territoriale de licencier un agent ne peut intervenir qu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire.

3° Notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, qui doit contenir les éléments suivants :

- Le ou les motifs du licenciement ;
- La date à laquelle le licenciement 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 février 1988 ;
- En cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour l'un des motifs prévus aux articles 39-3-1° à 4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'intéressé doit être invité 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 précité. La lettre doit également indiquer les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles d'être adressées à l'agent.

9.3.6 Indemnité de licenciement

- **Cas de versement de l'indemnité de licenciement**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 44 et 46*

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, sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire ou au cours ou au terme de la période d'essai.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié qui refuse le contrat proposé lors de la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif ou lors de la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Le décret ajoute des hypothèses dans lesquels l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents, notamment à ceux :

- Qui sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- Qui acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret précité.

- **Agents qui 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**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 44 et 46*

Les agents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement dès lors qu'ils 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.

Toutefois, dès lors qu'ils 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.

- **Les services pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement**

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – article 48*

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 annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de présence parentale, de solidarité familiale, sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux et pour obligation de service national, période d'instruction militaire ou activité dans la réserve sont pris en compte pour la détermination de cette ancienneté. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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

9.4 La rupture conventionnelle

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 49 bis et suivants*

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit la possibilité de mettre fin au contrat d'un **agent contractuel en CDI** par le dispositif de rupture conventionnelle, qui nécessite l'accord des deux parties et ne peut pas être imposée par une partie.

Ce dispositif, **applicable au 1^{er} janvier 2020**, fait l'objet d'une note spécifique du CDG74, consultable sur son site internet. Il est résumé ci-après.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une 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 ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Elle ne s'applique pas non plus aux agents en CDD.

9.4.1 La procédure

La procédure est définie ainsi par le décret :

- Le demandeur informe l'autre partie par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité de recrutement.
- Un **entretien** relatif à cette demande se tient 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. Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

- Lors du ou des entretiens, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, **se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative** de son choix. Est représentative au sens du présent article toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement ou l'agent exerce ses fonctions. 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. Le ou les entretiens portent principalement sur :
 - 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
 - 2° La fixation de la date de la fin du contrat ;
 - 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
 - 4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.
- Une **convention** est conclue, **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. La signature de la convention a lieu **au moins quinze jours francs après le dernier entretien**, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.
- Chacune des deux parties dispose d'un **droit de rétractation**. Ce droit s'exerce dans un **délaï de quinze jours francs**, qui commence à courir **un jour franc après la date de la signature de la convention** de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.
- En l'absence de rétractation de l'une des parties, **le contrat prend fin** à la date convenue dans la convention de rupture.

9.4.2 Calcul et versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement négocié entre la collectivité et l'agent, dans les limites fixées par le 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.

Celui-ci définit en effet un **montant plancher et un plafond**, calculé en fonction de l'ancienneté (limitée à 24 ans) sur la base de la rémunération de référence :

Montant minimum de l'indemnité		Montant maximum de l'indemnité	
Ancienneté	Part de la rémunération	Ancienneté	Part de la rémunération
<10 ans	1/4 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté	0 à 24 ans	1/12 ^e rémunération annuelle brute x années d'ancienneté
10 à 15 ans	2/5 ^e rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
15 à 20 ans	1/2 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
20 à 24 ans	3/5 ^e rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		

La rémunération brute de référence 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. Il conviendra donc de faire la moyenne mensuelle de cette rémunération brute.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;

- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

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 de référence 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 tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Exemple de calcul : pour un agent contractuel disposant de 18 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute de l'année civile précédente s'élevait à 26400€, il convient d'appliquer le raisonnement suivant :

1° calcul du revenu de référence pour le montant plancher : $26400\text{€}/12 = 2200\text{€ bruts}$

2° calcul du montant plancher :

- de 0 à 10 ans : $(2200/4) \times 10 = 5500\text{€}$

- de 10 à 15 ans : $(2200 \times 2/5) \times 5 = 4400\text{€}$

- de 15 à 18 ans : $(2200/2) \times 3 = 3300\text{€}$

Soit un montant plancher de 13200€

3° calcul du montant plafond : $(26400/12) \times 18 = 39600\text{€}$

→ La collectivité et l'agent pourront donc négocier librement le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui devra obligatoirement se situer **entre 13200€ et 39600€**.

Le montant de l'indemnité sera évoqué lors de l'entretien puis défini dans la convention.

L'indemnité sera versée sur la dernière paie de l'agent.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

9.4.3 Conséquences pour l'agent

A la date de fin de contrat définie dans la convention, l'agent est radié des effectifs de la collectivité. Il doit donc notamment avoir soldé ses congés auparavant.

Il est instauré une obligation de remboursement de l'indemnité en cas de retour dans la collectivité ou établissement rattaché.

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 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.

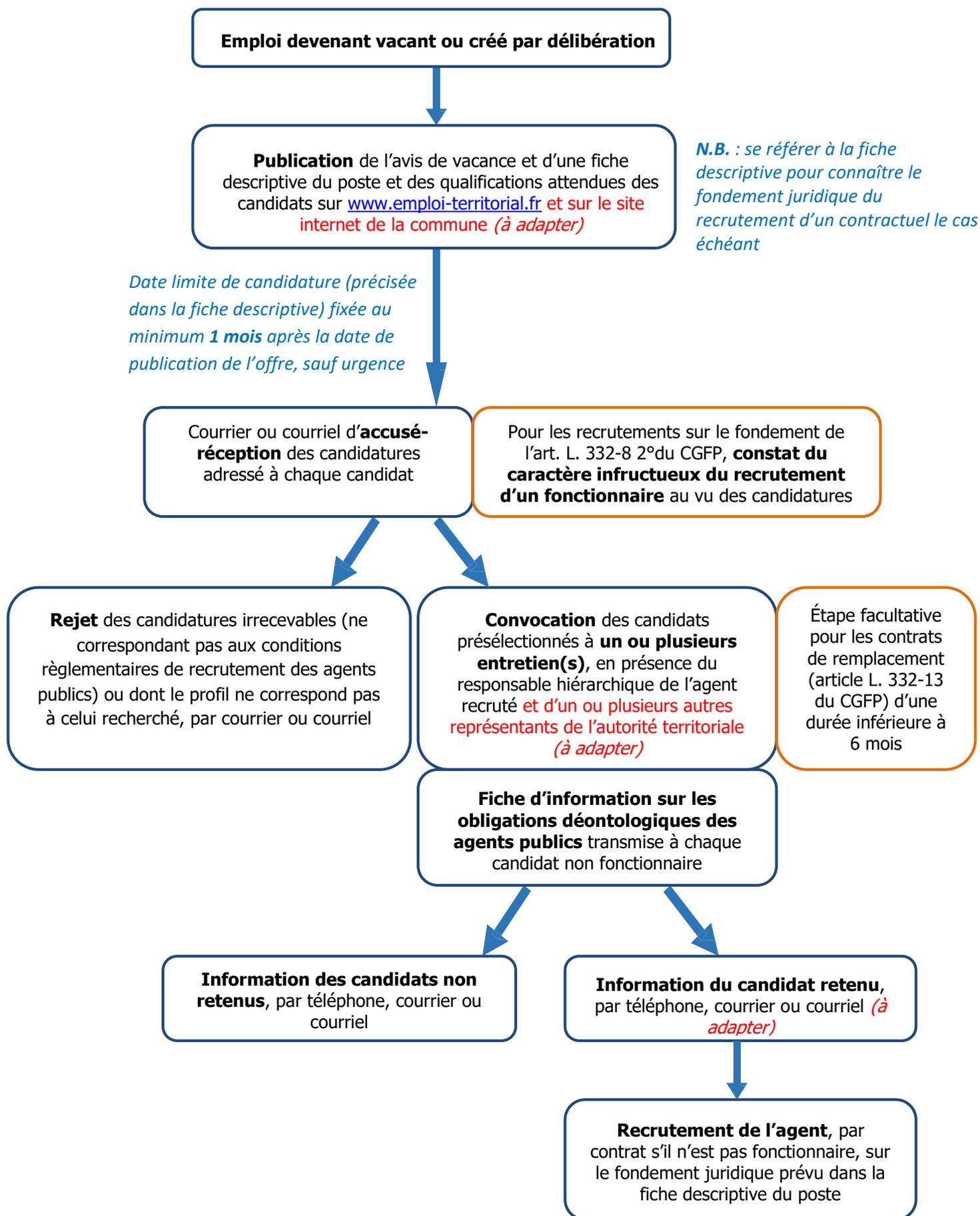
L'agent étant privé d'emploi, il ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Celle-ci lui sera versée par Pôle Emploi si la collectivité a conventionné avec cet organisme, ou par la collectivité si elle est en auto-assurance.

Pour des informations plus détaillées sur la rupture conventionnelle, se reporter à la note dédiée figurant sur le site internet du CDG74.

ANNEXES

- **Annexe 1 : Procédure de mise en œuvre pour pourvoir les emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement**
- **Annexe 2 : Fiche d'information des candidats sur les obligations déontologiques pesant sur les agents publics**
- **Annexe 3 : Modèle de grille d'évaluation des candidats**
- **Annexe 4 : Modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors du recrutement**
- **Annexe 5 : Procédure de reclassement applicable aux agents contractuels**
- **Annexe 6 : Modèle de certificat de travail**

Annexe 1 : Procédure de mise en œuvre pour pourvoir les emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement



Annexe 2 : Fiche d'information des candidats sur les obligations déontologiques pesant sur les agents publics

Madame, Monsieur,

Vous avez candidaté sur un emploi public vacant au sein de notre collectivité.

Etant donné que vous n'êtes pas fonctionnaire, doivent être portées à votre connaissance, dans le cadre de la procédure de recrutement en cours, certaines obligations déontologiques pesant sur tout agent amené à occuper un emploi public.

Ainsi, dans le cas où votre candidature serait retenue au terme de cette procédure, vous seriez soumis(e) aux obligations décrites ci-dessous, au sein du Code général de la fonction publique (articles L. 111-1 à L. 142-3) et du Code pénal (articles 432-12 et 432-13), que nous vous invitons à lire attentivement.

Nous attirons particulièrement votre attention sur le fait que, si vous souhaitez conserver ou débiter une activité annexe après votre recrutement, en qualité de salarié ou de gérant d'entreprise, il conviendrait alors, afin que nous puissions vérifier la compatibilité de cette activité avec l'emploi public qui vous seriez amené à occuper, de :

- Nous déclarer toute poursuite d'une activité de gérant d'entreprise, qui restera possible, en l'absence d'incompatibilité, pendant une durée d'un an renouvelable une fois à compter du recrutement ;
- Si l'emploi public à pourvoir est à temps non complet pour une quotité hebdomadaire inférieure à 24,5h, nous déclarer toute activité annexe, publique ou privée ;
- Si l'emploi public à pourvoir est à temps complet, nous demander une autorisation de temps partiel (si le poste est occupé à temps complet) pour pouvoir créer ou reprendre une entreprise après votre recrutement, cette autorisation pouvant être accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an ;
- Si l'emploi public à pourvoir est à temps non complet d'une quotité supérieure à 24,5h hebdomadaire ou à temps complet, nous demander une autorisation pour l'exercice de toute activité annexe, publique ou privée, en qualité de salarié ou de travailleur indépendant.

Enfin, nous vous précisons qu'il vous sera impossible, en cas de recrutement, de conserver des intérêts de nature à compromettre votre indépendance au sein d'une entreprise qui serait l'un des prestataires de notre collectivité (via un marché public ou une concession) ou serait en relation avec notre collectivité, sous peine de risquer une qualification de prise illégale d'intérêts.

En cas de doute sur le respect de ces obligations dans le cas où votre candidature serait retenue, vous aurez la possibilité de saisir le Référent déontologue du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Haute-Savoie, en remplissant le formulaire figurant sur le site internet du CDG et en l'adressant par courrier ou par courriel à l'adresse deontologue@cdg74.fr.

L'autorité territoriale se réserve également le droit, en cas de doute sur la compatibilité d'une activité annexe ou d'intérêts privés avec l'emploi que vous seriez amené à exercer, à consulter ce Référent déontologue ou la Haute Autorité Pour la Transparence de la Vie Publique.

Les textes applicables sont les suivants, et peuvent être utilement complétés par la lecture du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

« Code général de la fonction publique –

Article L. 121-1

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

Article L. 121-2

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Article L. 121-3

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

Article L. 123-1

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

Il est interdit à l'agent public :

1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Article L. 123-2

La production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des articles L. 121-6 et L. 121-7 du présent code.

Article L. 123-3

L'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.

Article L. 123-4

L'agent public lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

Article L. 123-5

L'agent public ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs

relations avec les administrations, occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

Article L. 123-6

Les dérogations prévues aux articles L. 123-4 et L. 123-5 font l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

Article L. 123-7

L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

Par dérogation au 1° de l'article L. 123-1, cette activité peut être exercée sous le régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale.

L'agent public mentionné au premier alinéa peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation.

Article L. 123-8

L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute. La Haute Autorité se prononce dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre IV.

Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la

Haute Autorité. A défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière.

Article L. 123-9

Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation par un agent public des dispositions du présent chapitre donne lieu au reversement par celui-ci des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

Article L. 123-10

Le décret en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent chapitre précise notamment :

1° La liste, mentionnée à l'article L. 123-7, des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ;
2° La liste des emplois, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 123-8, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient que l'autorité hiérarchique soumette à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique la demande d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise présentée par l'agent qui occupe ou a occupé un tel emploi.

Article L. 124-1

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes énoncés aux articles L. 121-1 et L. 121-2 dans les services placés sous son autorité.

Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article L. 124-4

L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée pour l'application du premier alinéa.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article L. 124-5

Lorsque la demande prévue au premier alinéa de l'article L. 124-4 émane d'un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la

Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. A défaut, l'agent peut également saisir la Haute Autorité.

Article L. 124-7

Lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à l'un des emplois mentionnés à l'article L. 124-5, l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions envisagées. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

Article L. 124-8

L'autorité hiérarchique qui envisage de nommer à l'un des emplois suivants une personne exerçant ou ayant exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative saisit préalablement la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique pour avis :

1° Emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en conseil des ministres ;

2° Emplois de directeur général des services des régions, des départements, 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° Emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

Article L. 124-9

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. A ce titre, elle émet les recommandations et avis mentionnés ci-après.

Article L. 124-10

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet un avis :

1° Sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, en application de l'article L. 123-8 ;

2° Sur le projet d'activité privée lucrative présenté par un agent public qui souhaite cesser temporairement ou définitivement ses fonctions, en application des articles L. 124-4 et L. 124-5 ;

3° En cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel en application des articles L. 124-7 et L. 124-8.

Article L. 124-11

Dans les cas prévus à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

1° De la création ou de la reprise par un agent public d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;

2° Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

Article L. 124-12

Dans l'exercice de ses attributions mentionnées à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique examine si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles L. 121-1 et L. 121-2 ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal.

Article L. 124-13

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut demander toute information ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions à l'agent public ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions.

La Haute Autorité peut recueillir toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission auprès des personnes publiques et privées. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève l'agent public dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par cet agent.

Article L. 124-14

Lorsqu'elle est saisie en application de l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis :

- 1° De compatibilité ;
- 2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;
- 3° D'incompatibilité.

La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Le président de la Haute Autorité peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

La Haute Autorité, lorsqu'elle se prononce en application des 1° et 2° de l'article L. 124-10, rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

Article L. 124-15

Les réserves dont peuvent être assortis les avis de compatibilité et les avis d'incompatibilité mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 124-14 lient l'administration et s'imposent à l'agent public.

Les avis sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Article L. 124-16

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut rendre publics les avis rendus en application de l'article L. 124-10 après avoir recueilli les observations de l'agent public concerné.

Ces avis sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Article L. 124-17

L'autorité dont l'agent public relève dans son corps, son cadre d'emplois ou son emploi d'origine peut solliciter une seconde délibération de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis.

La Haute Autorité rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande.

Article L. 124-18

L'agent public ayant fait l'objet d'un avis rendu en application de l'article L. 124-10 fournit, à la demande de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, toute explication ou tout document justifiant qu'il respecte cet avis durant les trois années qui suivent le début de son activité privée lucrative ou de sa nomination à un emploi public.

En l'absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Article L. 124-19

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires mentionnées à l'article L. 124-18 ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en informe l'autorité dont relève l'agent public dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Article L. 124-20

Si l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu en application des 2° ou 3° de l'article L. 124-14 n'est pas respecté :

- 1° L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- 2° Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
- 3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;

4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Les 1° à 4° s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

Article L. 124-21

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique formule des recommandations sur l'application, à des situations individuelles autres que celles mentionnées à la sous-section 1, des dispositions :

1° Des articles L. 121-4, L. 121-5 et L. 122-1, relatifs aux situations de conflits d'intérêts et à leur prévention ;

2° De l'article L. 124-2, relatif au référent déontologue ;

3° Du chapitre III, relatif aux règles de cumul ;

4° De la section 1 du chapitre V du titre III, relative aux lanceurs d'alerte.

Article L. 124-22

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles L. 121-3 à L. 121-5, aux chapitres II, III et IV du présent titre, à l'exception de l'article L. 124-3, ainsi qu'à la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte.

Cet avis ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

Article L. 124-23

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet des recommandations de portée générale sur l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 124-22.

« Code pénal –

Livre IV : Des crimes et délits contre la nation, l'Etat et la paix publique

Titre III : Des atteintes à l'autorité de l'Etat

Chapitre II : Des atteintes à l'administration publique commises par des personnes exerçant une fonction publique

Section 3 : Des manquements au devoir de probité

Paragraphe 3 : De la prise illégale d'intérêts

Article 432-12

Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une

Ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendues publiques selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

Article L. 124-24

Sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent être applicables à ces agents, le présent titre est applicable :

1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique ;

2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante.

Article L. 124-26

Le décret en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent chapitre précise notamment :

1° Les modalités et critères de désignation des référents déontologue mentionnés à l'article L. 124-2 ;

2° Les missions, les modalités et les critères de désignation des référents laïcité mentionnés à l'article L. 124-3 ;

3° La liste des emplois mentionnés à l'article L. 124-5 dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient que l'autorité hiérarchique soumette à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique la demande d'exercice d'une activité privée lucrative présentée par un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un tel emploi ;

4° Le délai dans lequel la Haute Autorité rend son avis lorsqu'elle est saisie en application de l'article L. 124-8.

amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Toutefois, dans les communes comptant 3 500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 euros.

En outre, dans ces communes, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent acquérir une parcelle d'un lotissement communal pour y édifier leur habitation personnelle ou conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement. Ces actes doivent être autorisés, après estimation des biens concernés par le service des domaines, par une délibération motivée du conseil municipal.

Dans les mêmes communes, les mêmes élus peuvent acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle. Le prix ne

Article 432-13

Est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction, le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat

peut être inférieur à l'évaluation du service des domaines. L'acte doit être autorisé, quelle que soit la valeur des biens concernés, par une délibération motivée du conseil municipal.

Pour l'application des trois alinéas qui précèdent, la commune est représentée dans les conditions prévues par l'article L. 2122-26 du code général des collectivités territoriales et le maire, l'adjoint ou le conseiller municipal intéressé doit s'abstenir de participer à la délibération du conseil municipal relative à la conclusion ou à l'approbation du contrat. En outre, par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal ne peut décider de se réunir à huis clos.

comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.

Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale. »

Annexe 3 : Modèle de grille d'évaluation des candidats

Fiche d'appréciation des candidats établie lors de l'entretien de recrutement du

..... *(compléter)* pour pourvoir le poste de *(reprendre l'intitulé du poste)*

	Compétences	Aptitudes	Qualifications et expérience professionnelle	Potentiel et capacité à exercer les missions	Autres critères exigés par le poste (diplôme, critère défini par la collectivité...)	Appréciation générale du candidat
<i>Rappel des attentes de l'autorité territoriale</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	/
Candidat n°1						
Candidat n°2						
Candidat n°3						
<u>Proposition de choix du candidat retenu motivée par le ou les évaluateurs :</u>						
<u>Nom(s) et signature(s) du(des) évaluateur(s) :</u>						

Fiche d'appréciation transmise à l'autorité territoriale le *(tampon, signature)*

Annexe 4 : Modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors du recrutement

..... *Coordonnées de l'agent*

A l'attention de *(coordonnées de la collectivité)*

Objet : attestation sur l'honneur de non-perception d'une indemnité de rupture conventionnelle

Je soussigné(e) *(Nom et Prénom de l'agent)*, né(e) à *(Ville)*, le *(date de naissance)*, certifie sur l'honneur que je n'ai pas bénéficié, durant les six dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle attribuée par *(nom de la collectivité ou de l'établissement)* ni par un établissement public en relevant ou auquel elle appartient *(à adapter)*.

Je suis conscient(e) qu'une fausse déclaration m'obligerait à rembourser les sommes perçues au titre d'une telle indemnité et m'exposerait à des poursuites disciplinaires et pénales de la part de mon employeur, ce certificat pouvant être utilisé en justice.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

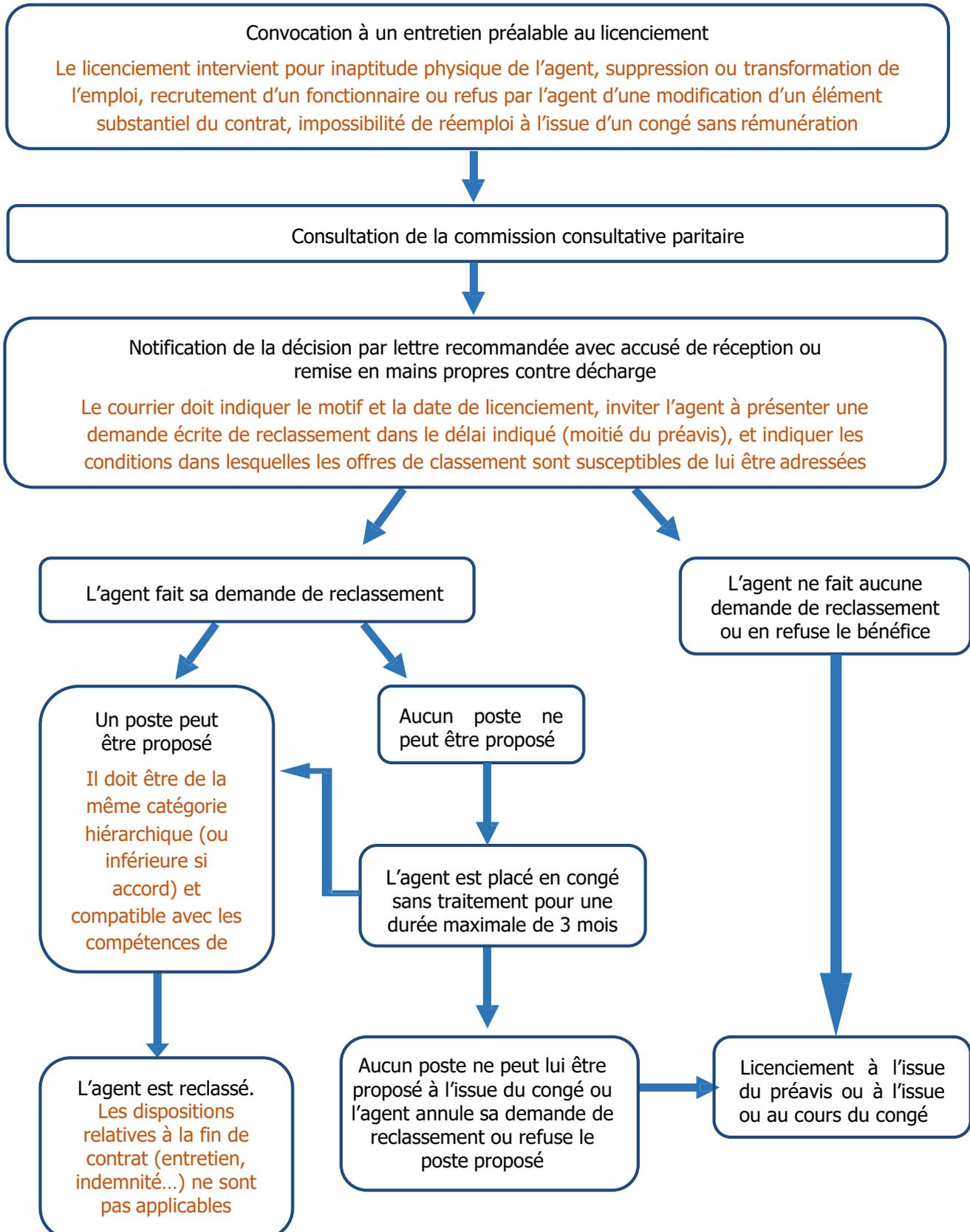
..... *(Nom et prénom)*

..... *(Signature)*

Annexe 5 : Procédure de reclassement applicable aux agents contractuels



Seuls les agents recrutés sur la base de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique avec une date de fin de contrat postérieure à la date à laquelle le reclassement est formulé sont concernés. La procédure de reclassement est intégrée dans la procédure de licenciement.



Annexe 6 : Modèle de certificat de travail

Logo Collectivité

Haute-Savoie

MODÈLE
A ADAPTER

CERTIFICAT DE TRAVAIL

DELIVRE PAR LA COMMUNE DE

A Mme/M

Grade

Date de recrutement :

Le ...

Date de fin de contrat :

Le ...

Les fonctions occupées :

L'agent a occupé les fonctions de [secrétaire de mairie, juriste, informaticien, agent d'entretien, ...]

La catégorie hiérarchique dont relèvent les fonctions précédemment citées :

Les fonctions précédemment citées relèvent de la catégorie : [A, B ou C].

La durée pendant laquelle les fonctions ont été effectivement exercées :

Les fonctions ont été effectivement exercées pendant [... an(nées), ... mois, ... jours].

(Le cas échéant) - Les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif :

(exemple : congé sans rémunération pour convenances personnelles, pour création d'entreprise, etc.)

L'agent a été en congé ... du ... au ...

Fait à ..., le ...

Signature de l'autorité territoriale

N.B. : Ce document doit être conservé par l'agent. Il sera nécessaire à toutes conclusions de futurs contrats en tant qu'agent contractuel en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988.