

Réf. : CDG-INFO2016-3/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Elodie MEUNIER
Tél. : 03.59.56.88.48/23

Date : le 13 janvier 2016

MISE A JOUR DU 16 AOUT 2016

Le décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 modifie le décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels, notamment d'une part, en élargissant les possibilités de mise à disposition d'agents contractuels de la fonction publique territoriale auprès de personnes morales de droit public relevant de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière et d'autre part, en permettant à certains agents contractuels recrutés par contrat à durée déterminée de bénéficier d'une réévaluation de leur rémunération. Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 15 août 2016.

Les pages 5, 7, 16 à 18 et 26 du présent fascicule ont été mises à jour.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (*JO du 13/03/2012*),
- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (*JO du 31/12/2015*),
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (*JO du 16/02/1988*),
- Circulaire NOR : MFPPF1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

**DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2016 (*article 64 du décret 2015-1912*)
TOUTEFOIS, DES CONDITIONS D'APPLICATION PARTICULIÈRES AUX SITUATIONS EN COURS SONT
PRÉVUES DANS CERTAINS CAS (*articles 55 à 61 du décret 2015-1912*) (*)**

Le décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale apporte de nombreuses modifications concernant la réglementation applicable aux agents contractuels.

Il modifie le décret n° 88-145 du 15/02/1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale en ce qui concerne notamment :

- Le champ d'application du décret aux différents agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 3 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015),
- La fixation de critères objectifs pour déterminer la rémunération des agents contractuels (article 4),
- L'extension de l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, l'annualisation de cet entretien et l'alignement des dispositions sur celles applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale (article 5),

(*) Les conditions d'application particulières aux contrats en cours ont été soulignées en bleu dans le présent CDG-INFO.

Les dispositions relatives aux cas particuliers de licenciement sont soulignées en vert dans le CDG-INFO (paragraphe 14)

- La clarification des conditions de recrutement selon que les agents contractuels sont de nationalité française, de nationalité étrangère, sont apatrides ou bénéficient du statut de réfugié (articles 6 et 7),
- Les mentions obligatoires figurant au contrat d'engagement tels que le motif précis de recrutement ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (article 8),
- L'encadrement de la période d'essai en fonction de la durée du contrat (article 9),
- L'alignement des conditions d'octroi ou de renouvellement de certains congés et du temps partiel sur celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux (articles 12, 17, 20, 21 et 62),
- L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique définitive (article 16) ou préalablement à un licenciement (article 45),
- La mise en cohérence des règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement avec celles introduites par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984 pour le renouvellement des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (articles 26 à 29 et 62),
- La création d'un congé spécifique sans rémunération en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation (article 37),
- L'obligation de consulter la commission consultative paritaire pour les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires (article 38) - *cette disposition n'est pas immédiatement applicable dans la mesure où le décret relatif à la mise en place des commissions consultatives paritaires n'est pas encore paru à ce jour*,
- La clarification des conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement (articles 39 à 54),
- L'obligation de délivrer en fin de contrat (à l'expiration normale du contrat ou à l'issue de la procédure de licenciement), par l'autorité territoriale, un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplis (article 40),
- Les conditions d'application des nouvelles dispositions aux contrats en cours (articles 55 à 61),
- L'actualisation du décret n° 2004-777 du 29/07/2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale (article 62).

En application de l'article 2 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015, les mots « agents non titulaires » sont remplacés par les mots « agents contractuels » dans l'intitulé et les dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Le présent CDG-INFO traite uniquement des principales dispositions modifiant la réglementation applicable aux agents contractuels issues du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

☒ Le guide des agents contractuels de la fonction publique territoriale est téléchargeable dans la partie carrières/les agents contractuels du site Internet du Cdg59 (www.cdg59.fr). Ce guide précise l'ensemble de la réglementation applicable à ces agents : recrutement, rémunération, droits et obligations, congés, ...

⚠ L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit les dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires (C.C.P.) compétentes pour les agents contractuels quel que soit le type de recrutement. Le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 fixe les conditions d'application de ces dispositions afin de prévoir les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux C.C.P.
→ cf. **CDG-INFO2017-8 pour toutes informations complémentaires relatives aux C.C.P.**

Les premières élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale (commissions administratives paritaires et comité technique) prévu en fin d'année 2018.

Par conséquent, la mise en place des C.C.P. n'interviendra qu'à l'issue de ces élections, les dispositions ne sont pas applicables jusqu'à cette date.

SOMMAIRE

1 - LE CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET N° 88-145 DU 15/02/1988 AUX DIFFÉRENTS AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	PAGE 4
2 - LA FIXATION DE CRITÈRES OBJECTIFS POUR DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 5
3 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	PAGE 5
4 - LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT	PAGE 6
4.1 - LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT	PAGE 6
4.2 - LES MENTIONS OBLIGATOIRES FIGURANT AU CONTRAT D'ENGAGEMENT	PAGE 7
4.3 - L'ENCADREMENT DE LA PÉRIODE D'ÉSSAI	PAGE 8
5 - LES MODIFICATIONS RELATIVES AUX CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 8
6 - LES MODIFICATIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL DES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 11
7 - LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS SOUMIS À CONDITION D'ANCIENNETÉ	PAGE 12
7.1 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ POUR L'OUVERTURE DE DROITS À CONGÉS POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE	PAGE 12
7.2 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ POUR L'OUVERTURE DE DROITS À CONGÉS AUTRES QUE CEUX POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE	PAGE 14
7.3 - LA PRISE EN COMPTE DE CERTAINS CONGÉS POUR LA DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ OU DE LA DURÉE DE SERVICES EFFECTIFS EXIGÉES POUR LA RÉEVALUATION OU L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION, POUR L'OUVERTURE DES DROITS LIÉS À LA FORMATION, POUR LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES CONCOURS ET POUR LA DÉTERMINATION DU CLASSEMENT D'ÉCHELON LORS DE LA NOMINATION STAGIAIRE	PAGE 16
8 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA MISE A DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS	PAGE 16
9 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE	PAGE 17
10 - L'OBLIGATION DE DÉLIVRER UN CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE TRAVAIL A L'EXPIRATION DU CONTRAT	PAGE 17
11 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA PROCÉDURE DE FIN DE CONTRAT	PAGE 17
11.1 - LA NOTIFICATION PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE DE SON INTENTION DE RENOUVELER OU NON LE CONTRAT	PAGE 17
11.2 - LA DÉMISSION	PAGE 18
11.3 - LA CESSATION DU CONTRAT SUITE AU NON RENOUVELLEMENT D'UN TITRE DE SÉJOUR, À LA DÉCHÉANCE DES DROITS CIVIQUES OU À L'INTERDICTION D'EXERCER UN EMPLOI PUBLIC PRONONCÉ PAR DÉCISION DE JUSTICE SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE 131-26 DU CODE PÉNAL ...	PAGE 19
12 - LES DIFFERENTS MOTIFS DE LICENCIEMENT	PAGE 20
13 - L'OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PRÉALABLEMENT A UN LICENCIEMENT	PAGE 21
14 - LES MODIFICATIONS RELATIVES A LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT	PAGE 24
14.1 - L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT	PAGE 24
14.2 - LE DROIT DE L'AGENT A COMMUNICATION DE SON DOSSIER INDIVIDUEL ET A L'ASSISTANCE DE DÉFENSEURS DE SON CHOIX	PAGE 24
14.3 - LA CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (<i>DISPOSITION APPLICABLE À L'ISSUE DES ÉLECTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL FIN 2018</i>)	PAGE 25
14.4 - LA DÉCISION DE LICENCIEMENT	PAGE 25
14.5 - LA DUREE DU PRÉAVIS	PAGE 26
14.6 - L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	PAGE 27
15 - LES CAS DE CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	PAGE 30

1 - LE CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET N° 88-145 DU 15/02/1988 AUX DIFFÉRENTS AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les nouvelles dispositions tiennent compte notamment de la numérotation des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 introduite par l'article 41 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ainsi que la création de l'article 110-1 relatif aux agents exerçant les fonctions de collaborateur de groupe d'élus.

Par conséquent, les dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988 s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui sont :

- recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles :
 - 3 (*emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité*),
 - 3-1 (*remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels*),
 - 3-2 (*vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*),
 - 3-3 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée*),
 - . 47 (*emplois de direction*),
 - . 110 (*collaborateurs de cabinet*),
 - . et 110-1 (*collaborateurs de groupe d'élus*)
- de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,
- ou maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,
- ou recrutés :
 - 1° en application des septième et huitième alinéas de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10/12/1996 (*personnes reconnues travailleurs handicapés*),
 - 2° dans les conditions prévues respectivement à l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (*reprise de personnels de droit public par une autre personne publique*) et à l'article L. 1224-3 du code du travail (*reprise de salariés de droit privé par une personne publique*),
 - 3° en application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n° 2005-904 du 02/08/2005 (contrat « *PACTE* » *parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale*),
 - 4° pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L421-1 et L421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R422-1 du même code.

N.B. : Toutefois, certaines dispositions du décret n°88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables aux agents recrutés en application des 1°, 3° et 4° ci-dessus. Pour cela, il convient de vous référer aux textes réglementaires correspondants (décrets 96-1087 et 2005-904 et article R422-1 du code d'action sociale et des familles) pour ces catégories de personnel afin de connaître les dispositions qui leur sont applicables.



Le recrutement de vacataires

Les dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (notion de vacataire).

En effet, le vacataire désigne la personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise ne présentant aucun caractère de continuité. Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé. Sa rémunération est fixée sous la forme d'un forfait voté par l'organe délibérant pour une vacation qui s'évaluera en fonction de l'acte considéré.

⇒ Article 3 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2 - LA FIXATION DE CRITÈRES OBJECTIFS POUR DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

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

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

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

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

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 (recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1^{er}-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

⇒ Article 4 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1^{er}-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 9 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

3 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat :

- à durée indéterminée,
- à durée déterminée d'une durée supérieure à un an,

bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

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

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

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 65 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

4 - LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

4.1 - LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Les agents contractuels doivent remplir les conditions générales de recrutement.

Les conditions de recrutement sont clarifiées en ce qui concerne les agents de nationalité française, de nationalité étrangère, apatrides ou bénéficiant d'un statut de réfugié.

L'agent contractuel ne peut être recruté que :

1° S'il ne fait pas l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal,

2° Le cas échéant :

- a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- b) Si étant de nationalité française, il n'a pas fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride (sans nationalité légale), il n'a pas subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A cette fin, l'autorité territoriale vérifie que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle,

3° S'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant,

4° S'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap,

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 87-602 du 30/07/1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

5° S'il fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

6° Si étant de nationalité étrangère, il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Même si l'agent ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant, il n'est pas fait obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9^o de l'article L. 314-11 de ce même code.

⇒ Article 6 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

⇒ Article 7 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 2-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

4.2 - LES MENTIONS OBLIGATOIRES FIGURANT AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit et non par arrêté.

Le contrat comporte certaines mentions obligatoires.

- Il prévoit l'article (art. 3, 3-1, 3-2, 3-3, ...) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et, lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la date à laquelle il prend fin.
- Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C), telle que définie au premier alinéa de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, dont l'emploi relève.
- Il précise les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.
- Il prévoit la durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler (cf. paragraphe 4.3 du présent CDG-INFO).

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

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

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

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

⇒ Article 8 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 10 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

Pour mémoire, il est rappelé que la mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les considérants de l'acte.

L'acte d'engagement doit être transmis au contrôle de légalité. Toutefois, cette obligation ne concerne pas les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

☒ Le décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 prévoit des dispositions particulières pour les contrats en cours.

➤ Les mentions obligatoires à faire figurer dans les contrats en cours

Les mentions obligatoires à faire figurer dans les contrats en cours sont les suivantes.

Il convient de distinguer les contrats à durée déterminée au 01/01/2016 et les contrats à durée indéterminée.

Les contrats à durée déterminée en cours au 1^{er} janvier 2016 sont complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas de l'article 3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 dans sa rédaction issue du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

Ces mentions obligatoires sont les suivantes :

- l'article (art. 3, 3-1, 3-2, 3-3, ...) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi. Lorsque le contrat est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- la date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin.
- le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C) dont l'emploi relève.
- les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Les contrats à durée indéterminée sont complétés de ces mentions dans un délai au plus égal à six mois soit du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016.

⇒ Article 55 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

4.3 - L'ENCADREMENT DE LA PÉRIODE D'ÉSSAI

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

En effet, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

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

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

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

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

⇒ Article 9 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

S'agissant des agents contractuels en cours de période d'essai au 1^{er} janvier 2016, les dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2015-1912 du 29/12/2015, relatives à la durée maximale de la période d'essai, demeurent applicables à ces agents.

Par conséquent, la période d'essai ne peut dépasser trois mois.

⇒ Article 58 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

5 - LES MODIFICATIONS RELATIVES AUX CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS

➤ Le congé de grave maladie

L'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit à congé de grave maladie.

L'agent contractuel en activité et **comptant au moins trois années de services**, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

⇒ Article 12 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 8 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Le congé parental

L'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit au congé parental.

En effet, l'agent contractuel **qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an** à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

⇒ Article 17 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 14-l. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

⇒ Article 17 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 14-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est désormais accordé **de droit** sur demande écrite **de l'agent** lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

⇒ Article 18 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 14-2-l. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Les congés pour motifs familiaux

L'obligation d'avoir exercé **de manière continue** ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit au congé sans rémunération pour motifs familiaux.

En effet, l'agent contractuel **employé depuis plus d'un an** a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

- pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap rendant nécessaire la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle, pour des raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

L'article 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 insère un nouvel article 18-1 au décret n° 88-145 du 15/02/1988 afin de définir les délais pour demander soit le renouvellement du congé sans rémunération pour motifs familiaux soit le réemploi.

⇒ Articles 20 et 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 15 et 18-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les dispositions antérieures restent applicables aux situations en cours au 1^{er} janvier 2016 s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé sans rémunération pour motifs familiaux ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé.

⇒ Article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

➤ Le congé pour convenances personnelles

Dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, l'agent contractuel **employé pour une durée indéterminée** peut bénéficier sur sa demande d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles. Cette possibilité n'est pas ouverte à celui qui, dans les six ans précédant sa demande, a bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années (au lieu de six ans) pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

L'article 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 insère un nouvel article 18-1 au décret n° 88-145 du 15/02/1988 afin de définir les délais pour demander soit le renouvellement du congé sans rémunération pour convenances personnelles soit le réemploi.

⇒ Articles 21 et 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 17 et 18-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les dispositions antérieures restent applicables aux situations en cours au 1^{er} janvier 2016 s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé sans rémunération pour convenances personnelles ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé.

⇒ Article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

➤ Le congé pour création d'entreprise

L'article 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015 insère un nouvel article 18-1 au décret n° 88-145 du 15/02/1988 afin de définir les délais pour demander soit le renouvellement du congé sans rémunération pour création d'entreprise soit le réemploi.

⇒ Articles 22 et 23 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 18 et 18-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les dispositions antérieures restent applicables aux situations en cours au 1^{er} janvier 2016 s'agissant des dispositions relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé sans rémunération pour création d'entreprise ou une demande de réemploi à l'issue de ce même congé.

⇒ Article 59 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

➤ La création d'un nouveau congé sans rémunération :

· Conditions d'octroi

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre :

- soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale,
- soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois (il s'agit de la période de stage préalable à la titularisation).

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.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

· Réintégration

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 réembauché dans les conditions définies à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Par conséquent, la réintégration est ainsi conditionnée par les nécessités du service et dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

⇒ Article 37 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 35-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

6 - LES MODIFICATIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL DES AGENTS CONTRACTUELS

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

L'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit au temps partiel sur autorisation.

En effet, l'agent contractuel en activité employé depuis **plus d'un an à temps complet**, peut, sur sa demande et sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps. La notion de service continu a été supprimée pour l'ouverture du droit au temps partiel sur autorisation.

Le décret n° 2004-777 du 29/07/2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale est modifié afin notamment de tenir compte de ces précisions.

⇒ Articles 25 et 62 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 10 du décret n° 2004-777 du 29/07/2004.
⇒ Article 21 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (concours internes) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

⇒ Article 62 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 15 du décret n° 2004-777 du 29/07/2004.

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

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

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

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

Les autres congés, à savoir :

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

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

Pour les agents recrutés en application des articles :

- 3 (*emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité*),
- 3-1 (*remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels*),
- 3-2 (*vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*),
- 3-3 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée*),
- 47 (*emplois de direction*),
- 110 (*collaborateurs de cabinet*),
- ou 110-1 (*collaborateurs de groupe d'élus*) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

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

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

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

⇒ Articles 25 et 62 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 17 du décret n° 2004-777 du 29/07/2004.

⇒ Article 21 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

7 - LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS SOUMIS À CONDITION D'ANCIENNETÉ

7.1 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ POUR L'OUVERTURE DE DROITS À CONGÉS POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

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

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

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

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

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

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

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

Les congés non énumérés ci-dessus, à savoir :

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

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

⇒ Articles 17 et 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
 ⇒ Articles 14-IV et 28-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

La durée de services requise pour l'ouverture des droits au congé de maladie ordinaire rémunéré, au congé pour accident de travail ou maladie professionnelle rémunéré et au congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés rémunérés pour indisponibilité physique non mentionnés ci-dessus (congé de grave maladie) est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

⇒ Article 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
 ⇒ Article 28-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

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

⇒ Article 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
 ⇒ Article 28-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

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

⇒ Article 29 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 29 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

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

⇒ Article 30 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 31 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 30 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 31 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

7.2 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ POUR L'OUVERTURE DE DROITS À CONGÉS AUTRES QUE CEUX POUR INDISPOBILITÉ PHYSIQUE

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

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

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

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

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

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

Les congés non énumérés ci-dessus, à savoir :

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

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

⇒ Articles 17 et 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 14-IV et 28-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

La durée de service requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux* est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

⇒ Article 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 28-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

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

⇒ Article 28 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 28-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

La durée de services requise pour l'ouverture des droits aux *congés pour formation professionnelle et pour bilan de compétences, congé parental et congé sans rémunération pour motifs familiaux* est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois si elle a été volontaire ou un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

⇒ Article 29 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 29 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

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

⇒ Article 30 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 31 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 30 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 31 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

7.3 - LA PRISE EN COMPTE DE CERTAINS CONGÉS POUR LA DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ OU DE LA DURÉE DE SERVICES EFFECTIFS EXIGÉES POUR LA RÉÉVALUATION OU L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION, POUR L'OUVERTURE DES DROITS LIÉS À LA FORMATION, POUR LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES CONCOURS ET POUR LA DÉTERMINATION DU CLASSEMENT D'ÉCHELON LORS DE LA NOMINATION STAGIAIRE

La durée :

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

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

⇒ Article 27 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 27 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

8 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA MISE A DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS

Si la mise à disposition est possible, elle intervient 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, sans que sa durée totale ne puisse excéder **dix ans** (au lieu de six ans).

La mise à disposition peut intervenir dans les conditions fixées par les 1° à 5° de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Les dispositions élargissent les possibilités de mise à disposition d'agents contractuels de la fonction publique territoriale auprès de personnes morales de droit public relevant de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

⇒ Article 36 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Articles 35-1-IV. et 35-1-VI. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 35-1-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 11 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

9 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire.
La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

⇒ Article 38 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

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

10 - L'OBLIGATION DE DÉLIVRER UN CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE TRAVAIL A L'EXPIRATION DU CONTRAT

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

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

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

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

⇒ Article 40 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

11 - LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA PROCÉDURE DE FIN DE CONTRAT

Les nouvelles dispositions visent à clarifier les règles et les procédures de fin de contrat.

⇒ Articles 39, 41 à 43 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Articles 38-1, 39 et 39-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

11.1 - LA NOTIFICATION PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE DE SON INTENTION DE RENOUVELEZ OU NON LE CONTRAT

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

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

- soit le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
- soit la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 est supérieure ou égale à trois ans (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps ou emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*).

Lorsque l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent, les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer la durée du délai de prévenance sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

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

⇒ Article 41 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 38-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 12 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

11.2 - LA DÉMISSION

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

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

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

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

Pour la détermination de la durée du préavis préalable à la démission de l'agent, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

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

Les autres congés, à savoir :

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

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

⇒ Article 42 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 39 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 13 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

11.3 - LA CESSATION DU CONTRAT SUITE AU NON RENOUVELLEMENT D'UN TITRE DE SÉJOUR, À LA DÉCHÉANCE DES DROITS CIVIQUES OU À L'INTERDICTION D'EXERCER UN EMPLOI PUBLIC PRONONCÉ PAR DÉCISION DE JUSTICE SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE 131-26 DU CODE PÉNAL

Le non renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

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

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

⇒ Article 43 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 39-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les procédures de fin de contrat engagées antérieurement au 1^{er} janvier 2016 restent régies par les règles du décret n° 88-145 du 15/02/1988 dans leur rédaction antérieure à celle issue du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 60 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

12 - LES DIFFERENTS MOTIFS DE LICENCIEMENT

Les motifs de licenciement sont expressément prévus par les dispositions statutaires.

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

⇒ Article 9 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

- **Le licenciement pour inaptitude physique définitive**

⇒ Article 16 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 13-III.-4° et 13-III.-5° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

- **Le licenciement pour motifs disciplinaires**

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

- **Le licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle**

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

- **Les autres motifs de licenciement (5 possibilités) :**

1. **LA DISPARITION DU BESOIN OU LA SUPPRESSION DE L'EMPLOI QUI A JUSTIFIÉ LE RECRUTEMENT DE L'AGENT**

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-3-1° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2. **LA TRANSFORMATION DU BESOIN OU DE L'EMPLOI QUI A JUSTIFIÉ LE RECRUTEMENT, LORSQUE L'ADAPTATION DE L'AGENT AU NOUVEAU BESOIN N'EST PAS POSSIBLE**

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-3-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3. **LE RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE LORSQU'IL S'AGIT DE POURVOIR UN EMPLOI SOUMIS À LA RÈGLE ÉNONCÉE À L'ARTICLE 3 DE LA LOI N° 83-634 DU 13/07/1983**

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-3-3° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

4. **LE REFUS PAR L'AGENT D'UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT PROPOSÉE DANS LES CONDITIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 39-4 DU DÉCRET N° 88-145 DU 15/02/1988**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 (*recrutement de contractuels sur des emplois permanents : absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée*) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

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

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 39-3-4° et 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

5. **L'IMPOSSIBILITÉ DE RÉEMPLOI DE L'AGENT, DANS LES CONDITIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 33 DU DÉCRET N° 88-145 DU 15/02/1988, À L'ISSUE D'UN CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION**

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-3-5° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

13 - L'OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PRÉALABLEMENT A UN LICENCIEMENT

Le licenciement :

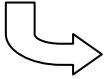
- pour inaptitude physique définitive à l'issue des droits à congé sans traitement (*prévus à l'article 13-II. et à l'article 11 du décret 88-145 du 15/02/1988*) ou à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil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

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

⇒ Articles 16 et 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 13-II., 13-III. et 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La page suivante vous présente la procédure de reclassement préalablement à un licenciement.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT PRÉALABLEMENT À UN LICENCIEMENT

OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PRÉALABLEMENT AU LICENCIEMENT DANS LES CAS SUIVANTS 	<p>La procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 16 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015. ⇒ Articles 13-II. et 13-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>de la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,</i> - <i>de la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,</i> - <i>du recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,</i> - <i>du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988</i> <p style="text-align: right;">⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015. ⇒ Article 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
LES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT	<p>La procédure de reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 (recrutement de contractuels sur des emplois permanents : <i>absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois dans les communes de moins de 1000 habitants lorsque le temps de travail est inférieur au mi-temps, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée</i>) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.</p> <p>L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 13-III.-1° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT	<p>Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle doit respecter certaines formalités préalables.</p>	<p>Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un de ces quatre motifs, elle doit respecter certaines formalités préalables.</p>
⇒ La convocation à l'entretien préalable	<p>L'autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 13-III.-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>La collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier médical et de son dossier individuel.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>La collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix si elle envisage de prendre une décision en considération de la personne.</p>
⇒ Lors de l'entretien	<p>L'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement (<i>licenciement pour inaptitude physique définitive ou suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, ...</i>).</p> <p>Elle informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement (<i>délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement prévu à l'article 40 du décret 88-145 du 15/02/1988</i>) ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 2 de la loi n° 78-753 du 17/07/1978.</p>
⇒ La consultation de la commission consultative paritaire (disposition applicable à l'issue des élections représentatives du personnel fin 2018)	<p>L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente préalablement au licenciement (<i>disposition applicable à l'issue des élections représentatives du personnel fin 2018</i>).</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
⇒ La décision de licenciement	<p>A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale notifie à l'agent contractuel sa décision de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.</p> <p>Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
⇒ La collectivité invite l'agent à présenter une demande de reclassement	<p>La lettre de licenciement invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret 88-145 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées (<i>emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de son accord exprès, sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure, emploi adapté à son état de santé et tenant compte des recommandations médicales concernant son aptitude à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité [en cas d'inaptitude physique], emploi compatible avec ses compétences professionnelles, emploi relevant de l'employeur ayant recruté l'agent, emploi pouvant être pourvu par un agent contractuel dans le respect des dispositions légales</i>).</p> <p>L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.</p>	<p style="text-align: right;">⇒ Article 13-III.-2° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
		<p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>

OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT PRÉALABLEMENT AU LICENCIEMENT DANS LES CAS SUIVANTS	La procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi (suite)	La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)
⇒ La collectivité propose une offre de reclassement à l'agent contractuel suite à sa demande de reclassement	<p>L'emploi proposé doit relever de la même catégorie hiérarchique que l'emploi précédent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure.</p> <p><i>L'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'agent et tenir compte des recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité employeur ce qui nécessite de prendre contact avec le service de la médecine professionnelle dès la réception de la demande de reclassement de l'agent afin d'examiner les possibilités de reclassement (en cas d'inaptitude physique) et être compatible avec ses compétences professionnelles.</i></p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent en sachant que l'emploi proposé doit pouvoir être pourvu par un agent contractuel dans le respect des dispositions légales (cas de recours aux agents contractuels).</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise (définition du poste, grade, catégorie hiérarchique, rémunération, ...).</p> <p style="text-align: center;">⇒ Article 13-III.-1° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
⇒ Trois possibilités peuvent être distinguées à l'issue de la procédure de reclassement	<p>1/ L'agent contractuel accepte l'offre de reclassement</p> <p>La procédure de reclassement trouve une issue favorable et l'agent peut donc être reclassé dans un autre emploi au terme de cette procédure.</p> <p>Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, il est reclassé sur un emploi pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I^{er} et celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.</p> <p>Aucune indemnité de licenciement n'est due dans ce cas.</p> <p style="text-align: center;">⇒ Articles 13-III.-1° et 13-III.-3° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Articles 39-5-I. et 39-5-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
	<p>2/ L'agent contractuel refuse l'offre de reclassement ou ne présente pas de demande de reclassement</p> <p>Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Une indemnité de licenciement est à verser à l'agent contractuel conformément à l'article 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Cette indemnité est calculée conformément aux articles 45 et 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunérée.</p> <p style="text-align: center;">⇒ Articles 13-III.-4° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
	<p>3/ Dans l'attente d'un reclassement, l'agent contractuel est placé en congé sans traitement</p> <p>Lorsque l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque ce reclassement ne peut être proposé avant l'issu du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (8 jours, 1 mois ou 2 mois en fonction de la durée des services), l'agent est placé en congé sans traitement <u>à l'issue du préavis</u>, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.</p> <p style="text-align: center;">⇒ Articles 13-III.-5° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
	<p>3. a/ L'échec de la procédure de reclassement</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p> <p>Une indemnité de licenciement est à verser à l'agent contractuel conformément à l'article 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Cette indemnité est calculée conformément aux articles 45 et 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunérée.</p> <p style="text-align: center;">⇒ Articles 13-III.-5° et 13-IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 39-5-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>
	<p>3. b/ L'agent contractuel peut bénéficier d'un reclassement</p> <p>Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>Si l'agent a été recruté par contrat à durée déterminée, il est reclassé sur un emploi pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I^{er} et celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent.</p> <p>Aucune indemnité de licenciement n'est due dans ce cas.</p> <p style="text-align: center;">⇒ Articles 13-III.-1° et 13-III.-3° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>	<p>La procédure de reclassement dans le cadre des 4 motifs (suite)</p> <p style="text-align: right;">⇒ Articles 39-5-I. et 39-5-III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p>

Les procédures de reclassement préalables au licenciement :

- pour inaptitude physique définitive,
- pour l'un des motifs suivants :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
 - pour la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
 - pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
 - pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988,

mentionnées dans le décret n° 88-145 du 15/02/1988 dans sa rédaction issue du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015, ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 2016.

⇒ Article 61 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

14 - LES MODIFICATIONS RELATIVES A LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Les nouvelles dispositions visent à clarifier les règles et les procédures de licenciement.

⇒ Articles 39 et 44 à 53 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Articles 39-2 à 39-5, 40, 41, 42, 42-1, 42-2, 43, 44, 45, 46, 48 et 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

14.1 - L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

➤ La convocation à l'entretien préalable

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

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

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

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

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

➤ Au cours de l'entretien préalable

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

⇒ Article 48 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

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

14.2 - LE DROIT DE L'AGENT A COMMUNICATION DE SON DOSSIER INDIVIDUEL ET A L'ASSISTANCE DE DÉFENSEURS DE SON CHOIX

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

⇒ Article 2 de la loi 78-753 du 17/07/1978.

☒ Licenciement pour motifs disciplinaires

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

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix.

L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

⇒ Article 37 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☒ Licenciement pour un motif d'insuffisance professionnelle

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

14.3 - LA CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (DISPOSITION APPLICABLE À L'ISSUE DES ÉLECTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL FIN 2018)

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

⇒ Article 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

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

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

- 1° *d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,*
- 2° *d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,*
- 3° *d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,*
- 4° *de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,*
- 5° *du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.*

⇒ Article 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

14.4 - LA DÉCISION DE LICENCIEMENT

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

⇒ Articles 46 et 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

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

☒ Licenciement pour motifs disciplinaires

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

⇒ Articles 38 et 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Articles 36-1, 42-1 et 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Licenciement au cours d'une période d'essai

La décision de licenciement intervenant au cours d'une période d'essai doit être motivée.

⇒ Article 9 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

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

14.5 - LA DURÉE DU PRÉAVIS

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

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

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (*les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

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

Les autres congés, à savoir :

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

- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
 - le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
 - le congé de mobilité,
 - le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,
- ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ou pour motifs disciplinaires.

⇒ Article 46 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié par l'article 13 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

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

⇒ Article 47 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☒ Licenciement pour motifs disciplinaires

Le licenciement intervient sans préavis.

⇒ Article 46 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☒ Licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai

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.

⇒ Article 9 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

14.6 - L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

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

⇒ Article 50 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

- sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre,
- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- sont démissionnaires de leurs fonctions,
- sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III. de l'article 13 (*reclassement pour inaptitude physique*) ou au III de l'article 39-5 (*reclassement suite à la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, suite à la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, suite au recrutement d'un*

- fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 ou suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) du décret n° 88-145 du 15/02/1988,*
- acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 51 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 44 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Le calcul de l'indemnité de licenciement

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédent le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

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

⇒ Article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

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

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit d'une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an, toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

⇒ Article 52 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

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

- *Les congés à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :*
 - les congés annuels,
 - le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
 - le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,

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

Les congés non énumérés ci-dessus, à savoir :

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

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

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

⇒ Article 54 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
 ⇒ Article 48 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Le versement de l'indemnité de licenciement

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

⇒ Article 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☒ Licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai

Le licenciement ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

⇒ Article 9 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
 ⇒ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☒ Licenciement pour motifs disciplinaires

Le licenciement intervient sans indemnité de licenciement.

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

☒ Licenciement pour un motif d'insuffisance professionnelle

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

⇒ Article 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les procédures de licenciement engagées antérieurement au 1^{er} janvier 2016 restent régies par les règles du décret n° 88-145 du 15/02/1988 dans leur rédaction antérieure à celle issue du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

⇒ Article 60 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.

15 - LES CAS DE CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

➤ Lors de la procédure de l'entretien professionnel

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

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3-IV.-7° du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 5 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 1-3-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Lors de la procédure disciplinaire

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

⇒ Article 38 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Lors de la procédure de licenciement

La commission consultative paritaire compétente est consultée préalablement au licenciement :

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

⇒ Articles 16, 38, 45 et 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Articles 13-III.-2°, 36-1, 39-5-II. et 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ Lors de la procédure de reclassement

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues à l'article 39-5 (disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) et au III. de l'article 13 (en cas d'inaptitude physique définitive) du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 45 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 39-5-V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ **Consultation de la commission consultative paritaire et droit syndical**

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

- 1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- 2° d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- 3° d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,
- 4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,
- 5° du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

⇒ Article 49 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

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

⇒ Article 41 du décret n° 2015-1912 du 29/12/2015.
⇒ Article 38-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

! L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit les dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires (C.C.P.) compétentes pour les agents contractuels quel que soit le type de recrutement. Le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 fixe les conditions d'application de ces dispositions afin de prévoir les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux C.C.P.
→ cf. CDG-INFO2017-8 pour toutes informations complémentaires relatives aux C.C.P.

Les premières élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale (commissions administratives paritaires et comité technique) prévu en fin d'année 2018.

Par conséquent, la mise en place des C.C.P. n'interviendra qu'à l'issue de ces élections, les dispositions ne sont pas applicables jusqu'à cette date.
