

Réf. : CDG-INFO2022-19/CDE

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

Date : le 16 août 2022

LES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES

REFERENCES JURIDIQUES

- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (*JO du 14/08/2022*).
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

N.B. : Télécharger le *guide des agent·es contractuel·les mis à jour en tenant compte de la parution du code général de la fonction publique dans la partie carrière/agents contractuels*.

Le décret n° 2022-1153 du 12/08/2022 transpose aux agent·es contractuel·les les évolutions issues de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et vise à harmoniser les droits des agent·es contractuel·les sur celui des fonctionnaires.

Il tient compte également de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Il modifie :

- principalement le décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agent·es contractuel·les (notamment, les congés rémunérés ou non rémunérés, la suspension de fonctions et la discipline),
- le décret n° 2004-777 du 29/07/2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2016-1858 du 23/12/2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.

Ces dispositions entrent en vigueur le 15 août 2022.

SOMMAIRE

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DIFFERENTS CONGES	PAGE 5
1.1 - LA L'EXTENSION DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES ANNUELS EN CAS DE DEMISSION OU EN CAS DE CONGES POUR RAISON DE SANTE	PAGE 5
1.2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE PARENTAL	PAGE 5
1.3 - LE CONGE SANS REMUNERATION POUR ELEVER UN*E ENFANT	PAGE 5
1.4 - LA DUREE DU CONGE SANS REMUNERATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES	PAGE 5
1.5 - LE CONGE SANS REMUNERATION POUR CREER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE	PAGE 6
1.6 - LE CONGE POUR PREPARER ET ENCADRER LES SEJOURS DE COHESION DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL	PAGE 6
1.7 - LA PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DE CERTAINS CONGES POUR LA DETERMINATION DE L'ANCIENNETE OU DE LA DUREE DE SERVICES EFFECTIFS EXIGEES POUR LE REEXAMEN OU L'EVOLUTION DES CONDITIONS DE REMUNERATION, POUR L'OUVERTURE DES DROITS LIES A LA FORMATION, POUR LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES CONCOURS INTERNES ET POUR LA DETERMINATION DU CLASSEMENT D'ECHELON LORS DE LA NOMINATION STAGIAIRE	PAGE 6
1.8 - LES CONDITIONS DE REEMPLOI PREVUES A L'ARTICLE 33 DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988	PAGE 7
2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DE FONCTIONS ET A LA DISCIPLINE	PAGE 7
2.1 - LA SUSPENSION DE FONCTIONS	PAGE 7
2.2 - LA DISCIPLINE	PAGE 8
3 - LES AUTRES DISPOSITIONS	PAGE 8
3.1 - LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION	PAGE 8
3.2 - L'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT EN VISIOCONFERENCE	PAGE 8
3.3 - LE CONTENU DE L'ACTE D'ENGAGEMENT	PAGE 9
3.4 - L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE LA PERIODE DE PROTECTION DES AGENT*ES CONTRACTUEL*LES EN CAS DE LICENCIEMENT AU COURS OU APRES LA FIN D'UN CONGE DE MATERNITE ET DES CONGES FAMILIAUX ET LIES AUX CHARGES PARENTALES	PAGE 9
3.5 - LES CAS DE MISE A DISPOSITION	PAGE 9
3.6 - LE TEMPS PARTIEL	PAGE 10

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DIFFERENTS CONGES

1.1 - L'EXTENSION DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES ANNUELS EN CAS DE DEMISSION OU EN CAS DE CONGES POUR RAISON DE SANTE

L'indemnité compensatrice de congés annuels due après la fin d'un contrat à durée déterminée et lors d'un licenciement, sauf exception, est étendue en cas de démission ou en cas de congés pour raison de santé.

- En effet, en cas de démission,
 - ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire,
 - ou à la fin d'un contrat à durée déterminée,
- l'agent·e qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le·la chef·fe de service du calendrier des congés annuels, ou en cas de congés pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

⇒ Article 8 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE PARENTAL

Comme pour les fonctionnaires territoriaux·ales, la durée du congé parental est modifiée.
Le congé parental est accordé **par périodes de deux à six mois renouvelables**.

Le délai pour présenter la demande de renouvellement de congé parental est ramené à un mois au lieu de deux mois.

En effet, les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La durée du congé parental est prise en compte dans la limite d'une durée de cinq ans :

- pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération,
- pour l'ouverture des droits à congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels et des droits liés à la formation,
- pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agent·es contractuel·es par les statuts particuliers,
- pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques.

⇒ Article 11 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 14 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.3 - LE CONGE SANS REMUNERATION POUR ELEVER UN·E ENFANT

L'âge maximum de l'enfant pour prétendre de plein droit à un congé sans rémunération pour éléver un·e enfant est porté à **douze ans** au lieu de huit ans.

⇒ Article 12 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 15 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.4 - LA DUREE DU CONGE SANS REMUNERATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles est accordé pour une durée maximale de cinq ans (au lieu de trois ans) renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix ans pour l'ensemble des contrats dans les trois versants de la fonction publique.

⇒ Article 13 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 17 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.5 - LE CONGE SANS REMUNERATION POUR CREER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Les nouvelles dispositions introduisent pour le congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise, le dispositif de déontologie (cf. CDG-INFO2020-7).

L'agent·e contractuel·le peut solliciter un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est accordé à l'agent·e sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité territoriale de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30/01/2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à la collectivité au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

⇒ Article 14 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 18 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.6 - LE CONGE POUR PREPARER ET ENCADRER LES SEJOURS DE COHESION DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Les dispositions insèrent dans le décret relatif aux agent·es contractuel·les le congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel.

En effet, l'agent·e contractuel·le a droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

⇒ Article 15 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 20 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.7 - LA PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DE CERTAINS CONGES POUR LA DETERMINATION DE L'ANCIENNETE OU DE LA DUREE DE SERVICES EFFECTIFS EXIGEES POUR LE REEXAMEN OU L'EVOLUTION DES CONDITIONS DE REMUNERATION, POUR L'OUVERTURE DES DROITS LIES A LA FORMATION, POUR LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES CONCOURS INTERNES ET POUR LA DETERMINATION DU CLASSEMENT D'ECHELON LORS DE LA NOMINATION STAGIAIRE

La durée :

- des congés annuels,
- du congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (le congé de citoyenneté),
- 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,
- le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption ou le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- du congé de présence parentale,
- du congé de solidarité familiale,
- du congé de proche aidant,
- 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,
- du congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel,

est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agent·es contractuel·les par les

statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréat·es des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques.

⇒ Article 16 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 27 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

• La durée du congé parental est prise en compte **dans la limite d'une durée de cinq ans**, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agent·es contractuel·es par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques.

⇒ Article 11 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 14. - IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.8 - LES CONDITIONS DE REEMPLOI PREVUES A L'ARTICLE 33 DU DECRET N° 88-145 DU 15/02/1988

Les conditions de réemploi à l'issue de certains congés sont prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

De nouveaux cas pour lesquels les agent·es contractuel·les peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi sont prévues par les nouvelles dispositions :

- congé sans rémunération pour donner des soins à un·e enfant à charge, au·à la conjoint·e, au·à la partenaire avec lequel·laquelle il·elle est lié·e par un pacte civil de solidarité (PACS), à un·e ascendant·e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- congé pour suivre son·sa conjoint·e ou le·la partenaire avec lequel·laquelle il·elle est lié·e par un pacte civil de solidarité (PACS) lorsque celui-ci ou celle-ci est astreint·e à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent·e contractuel·le,
- congé de solidarité familiale.

⇒ Article 18 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DE FONCTIONS ET A LA DISCIPLINE

2.1 - LA SUSPENSION DE FONCTIONS

Comme pour les agent·es contractuel·les de la fonction publique de l'Etat, les dispositions intègrent dans un nouvel article du décret n° 88-145 du 15/02/1988 la suspension de fonctions en cas de faute grave pour les agent·es contractuel·les territoriaux·ales.

En cas de faute grave commise par un·e agent·e contractuel·le, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur·e de cette faute peut être suspendu·e par l'autorité territoriale.

La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent·e contractuel·le suspendu·e conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent·e ne peut être suspendu·e au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé·e est rétabli·e dans ses fonctions sauf s'il·elle fait l'objet de poursuites pénales.

L'agent·e contractuel·le qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli·e dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il·elle continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le·la magistrat·e ayant ordonné le contrôle judiciaire et le·la procureur·e de la République sont informé·es des mesures prises à l'égard de l'agent·e. La commission consultative paritaire du niveau est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité territoriale procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent·e.

⇒ Article 21 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 36 A. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



2.2 - LA DISCIPLINE

➤ LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Comme pour les fonctionnaires territoriaux·ales, les dispositions prévoient qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où la collectivité a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent·e contractuel·le, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent·e avant expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

⇒ Article 22 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 36 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ LES SANCTIONS

Les nouvelles dispositions prévoient que l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours n'est pas soumise au conseil de discipline.

Elles précisent également que l'exclusion temporaire de fonctions est privative de rémunération. Celle-ci peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent·e sous contrat à durée indéterminée.

⇒ Articles 23 et 28 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.
⇒ Article 20. - II du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016.

3 - LES AUTRES DISPOSITIONS

3.1 - LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Les dispositions ajoutent un nouvel article 1-4 au décret n° 88-145 du 15/02/1988 qui précise que les actes de gestion pris à l'égard des agent·es contractuel·es bénéficiant des garanties prévues par le code général de la fonction publique (article L. 111-1 - *liberté d'opinion* - et chapitres I^{er} - *protection contre les discriminations* - et III. - *Protection contre le harcèlement* - du titre I^{er} du CGFP) qui ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs :

- au recrutement,
- à l'affectation,
- à la détermination ou la réévaluation de la rémunération,
- à la promotion,
- à la formation,
- à l'évaluation,
- à la discipline,
- à la mobilité,
- à la portabilité du contrat,
- au reclassement,
- au licenciement et au non-renouvellement du contrat.

⇒ Article 4 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 1-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3.2 - L'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT EN VISIOCONFERENCE

L'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748 du 22/12/2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

⇒ Article 5 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 2-6. - III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3.3 - LE CONTENU DE L'ACTE D'ENGAGEMENT

Outre sa date d'effet, sa durée, le poste occupé et la catégorie hiérarchique (A, B ou C), le contrat précise également l'identité des parties et le ou les lieux d'affectation.

⇒ Article 7 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3.4 - L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE LA PERIODE DE PROTECTION DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EN CAS DE LICENCIEMENT AU COURS OU APRES LA FIN D'UN CONGE DE MATERNITE ET DES CONGES FAMILIAUX ET LIES AUX CHARGES PARENTALES

Le licenciement pour inaptitude physique définitive ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines (au lieu de quatre semaines) suivant l'expiration du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un·e enfant placé·e en vue de son adoption, du congé d'adoption ou du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé·e à congé de maladie rémunéré.

⇒ Article 10 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 13. - IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

De même, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent·e se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou placé·e en congé de maternité, en congé de naissance, en congé pour l'arrivée d'un·e enfant placé·e en vue de son adoption, en congé d'adoption ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou pendant une période de dix semaines (au lieu de quatre semaines) suivant l'expiration de l'un de ces congés.

⇒ Article 24 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3.5 - LES CAS DE MISE A DISPOSITION

Les dispositions relatives à la mise à disposition sont réécrites suite à la parution du code général de la fonction publique.

L'agent·e contractuel·le employé·e pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis·e à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes prévus à l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique, selon les modalités suivantes :

- 1° pour les agent·es employé·es par une collectivité territoriale :
 - a) soit auprès d'un établissement public dont il dépend,
 - b) soit, lorsque cette collectivité est membre d'un établissement public de coopération intercommunale, auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend,
- 2° pour les agent·es employé·es par un établissement public, auprès de la commune dont elle dépend,
- 3° pour les agent·es employé·es par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics dont il dépend,
- 4° pour les agent·es de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public dont il dépend ou dont elle est membre,
- 5° pour les agent·es employé·es par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements de la fonction publique hospitalière.

⇒ Article 19 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 35-1. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3.6 - LE TEMPS PARTIEL

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agent·es contractuel·les par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréat·es des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques.

⇒ Article 26 du décret n° 2022-1153 du 12/08/2022.
⇒ Article 15 du décret n° 2004-777 du 29/07/2004.



Le CdG59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : CdG59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »