

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Guide méthodologique



SOMMAIRE

Avant-propos	p.5
Textes de référence	p.6
1^{ère} PARTIE : La notion d'agent contractuel de droit public	p.8
1. Notion d'agent contractuel de droit public	p.10
2. Différence entre un agent contractuel et un vacataire	p.10
2.1. La notion de vacataire	p.10
2.2. Conditions de recrutement	p.10
2.3. Un statut aux droits limités	p.11
2^{ème} PARTIE : Recrutement	p.12
1. Cas de recrutement des contractuels	p.14
1.1. Cas de recrutement des agents contractuels dans le cadre de l'article 3 de la loi du 26/01/1984	p.14
a) Recrutement temporaire sur un emploi non permanent : article 3 1° et 2	p.14
b) Recrutement sur un emploi permanent : art 3-1 à 3-3	p.14
1.2. Autres cas de recrutement des agents contractuels de droit public	p.16
a) Recrutement de personnes handicapées	p.16
b) Recrutement direct de certains emplois de direction	p.17
c) Recrutement de collaborateurs de cabinet	p.17
2. Formalité de recrutement des agents contractuels	p.18
2.1. Formalités préalables au recrutement	p.18
a) Création de l'emploi	p.18
b) Déclaration de vacance d'emploi	p.18
2.2. Conditions générales de recrutement	p.18
a) Nationalité	p.19
b) Casier judiciaire	p.19
c) Aptitude physique	p.19
d) Age	p.19
e) Diplôme	p.19
2.3. L'acte d'engagement	p.20
a) Forme et contenu de l'engagement	p.20
b) Période d'essai	p.20
c) La modification du contrat	p.20
d) La rémunération	p.21
e) Le dossier administratif	p.21
d) Transmission de l'acte	p.21

3^{ème} PARTIE : Droits et obligations des agents contractuels	p.22
1. Les droits	p.24
2. Les obligations	p.24
4^{ème} PARTIE : Modalités d'exercice des fonctions	p.26
1. Les congés rémunérés	p.28
1.1. Les congés annuels	p.28
1.2. Le congé de formation professionnelle	p.28
1.3. Le congé de maladie ordinaire	p.28
1.4. Le congé de grave maladie	p.28
1.5. Le congé en cas d'accident de travail	p.29
1.6. Le congé de maternité, paternité ou accueil d'un enfant	p.29
1.7. Situation de l'agent à l'issue des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption	p.29
a) En cas d'aptitude physique	p.29
b) En cas d'inaptitude physique temporaire	p.29
c) En cas d'inaptitude physique définitive	p.30
2. Les congés non rémunérés	p.32
2.1. Le congé parental	p.32
2.2. Le congé de présence parentale	p.32
2.3. Le congé de solidarité familiale	p.33
2.4. Le congé sans traitement	p.33
a) Les congés sans traitement de droit	p.33
b) Les congés sans traitement sur demande	p.34
2.5. Les conditions de réemploi	p.34
2.6. Le temps partiel de droit	p.35
2.7. La mise à disposition	p.35
2.8. Les congés sans rémunération pour cycle préparatoire	p.36
3. Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté	p.36
5^{ème} PARTIE : L'entretien professionnel	p.38
1. Les modalités de l'entretien	p.40
2. Les critères de l'entretien	p.41
3. Le compte-rendu de l'entretien professionnel	p.41
4. La demande de révision de l'entretien professionnel	p.41
6^{ème} PARTIE : Renouvellement ou fin de l'engagement	p.42
1. Le renouvellement de contrat	p.44
2. Le non-renouvellement du contrat	p.44
3. Le CDI	p.45
4. La démission	p.45
5. Le licenciement	p.46
5.1 Pour insuffisance professionnelle	p.46
5.2 Pour tout autre motif	p.46

5.3 La procédure de licenciementp.46
5.4 Le reclassementp.48
5.5 La consultation de la commission consultative paritairep.48
5.6 L'indemnité de licenciementp.49
6. Obligations de l'employeur en fin de contratp.50
7^{ème} PARTIE : La disciplinep.52
<u>ANNEXE 1</u> : Tableau récapitulatif des cas de recrutement d'agents contractuelsp.58
<u>ANNEXE 2</u> : Modèle de CDD - Article 3 1° : accroissement temporaire d'activitép.62
<u>ANNEXE 3</u> : Modèle de CDD - Article 3 2° : accroissement saisonnier d'activitép.68
<u>ANNEXE 4</u> : Modèle de CDD - Article 3-1 : remplacement d'un titulaire ou d'un contractuel indisponiblep.74
<u>ANNEXE 5</u> : Modèle de CDD - Article 3-2 : vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvup.80
<u>ANNEXE 6</u> : Modèle de CDD - Article 3-3 1° : absence de cadre d'emploisp.86
<u>ANNEXE 7</u> : Modèle de CDD - Article 3-3 2° : emploi de catégorie A justifié par les besoins du service ou la nature des fonctionsp.92
<u>ANNEXE 8</u> : Modèle de CDD - Article 3-3 3° ou 4° : communes de moins de 1000 habitantsp.98
<u>ANNEXE 9</u> : Modèle de CDIp.104
<u>ANNEXE 10</u> : Foire aux questionsp.110

Avant-propos

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a apporté de nouvelles conditions aux recours aux agents contractuels et procède à une modification complète de l'article 3 de loi du 26 janvier 1984.

Le présent guide porte sur les agents contractuels de droit public, il prend en compte le décret n°2015-1912 qui a modifié le 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.

Textes de référence

Lois

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- 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.

Décrets

- 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, modifié en dernier lieu par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015.
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.
- Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en place du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

1^{ère} PARTIE

La notion d'agent contractuel de droit public



La notion d'agent titulaire de droit public doit être distinguée de la notion d'agent contractuel de droit public mais aussi de la notion de vacataire.

1. Notion d'agent contractuel de droit public

Cette notion a évolué avec l'arrêt du Tribunal des conflits (**Arrêt Berkani TC du 25/03/1996 n°3 000**). En effet, depuis cet arrêt, est un agent public de droit public, l'agent recruté par une collectivité quel que soit son emploi, du moment qu'il est employé par une collectivité et qu'il travaille pour le compte d'un service public administratif.

Auparavant, pour avoir la qualité de contractuel de droit public, il fallait exécuter une mission de service public. La détermination du caractère de droit public reposait donc sur des critères organique et matériel et pouvait se révéler très complexe. L'arrêt BERKANI est venu clarifier cette situation.

Désormais, sont considérés comme des agents de droit privé, les agents travaillant pour un service public industriel ou commercial (SPIC) et les agents dont le recrutement relève de cas limitativement prévus par la loi (contrats d'apprentissage, des contrats aidés).

2. Différence entre un agent contractuel et un vacataire

2.1 - La notion de vacataire

Conformément à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être pourvus par des fonctionnaires.

La loi n°84-53 du 26/01/1984 relative à la fonction publique territoriale et notamment son article 3 prévoit les cas où les collectivités sont autorisées à recruter des agents contractuels. Les agents contractuels sont régis par le décret n°88-145 du 15/02/1988 qui précise en son article 1^{er} que ses dispositions ne s'appliquent pas aux agents engagés pour un acte déterminé.

Il existe donc une autre possibilité de recrutement, le recrutement de vacataire.

Ni la loi ni le règlement ne définit la notion de vacataire dont les critères ont été dégagés par la jurisprudence.

2.2 - Conditions de recrutement

Trois conditions **cumulatives** dégagées par la juge doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire et le distinguer d'un agent contractuel de droit public :

-Recrutement pour un acte déterminé : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise. Les tâches assurées par les vacataires correspondent donc à la réalisation d'actions spécifiques correspondant à un besoin ponctuel, isolé et identifiable. L'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de la collectivité, peu importe le volume d'heures effectuées.

-Discontinuité dans le temps : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de la collectivité, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps.

-Rémunération attachée à l'acte: la rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération. Le vacataire ne perçoit donc pas de rémunération mensuelle.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent contractuel même si la collectivité le qualifie de vacataire dans les actes le concernant. Le juge n'hésite pas à requalifier la vacation en contrat de non titulaire.

Une délibération doit préciser les conditions de la vacation et notamment la rémunération. La rémunération peut être un forfait ou un taux horaire fixé par la collectivité. Un arrêté individuel doit ensuite être pris.

2.3 - Un statut aux droits limités

La situation des vacataires est précaire et leur situation juridique n'entre dans le champ d'application d'aucun texte. En effet, les vacataires ne se voient pas appliquer le décret du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels. Par conséquent, leurs droits sont limités. Ils ne peuvent pas bénéficier des droits à congés, n'ont pas le droit à la formation. Ils ne peuvent pas non plus bénéficier de compléments obligatoires de rémunération prévus pour les agents contractuels et les fonctionnaires tels que le supplément familial de traitement (SFT) ou l'indemnité de résidence.

2^{ème} PARTIE

Recrutement



1. Cas de recrutement des agents contractuels

1.1 - Cas de recrutement des agents contractuels dans le cadre de l'article 3 de la loi du 26/01/1984

a) Recrutement temporaire sur un emploi non permanent : article 3 1° et 2°

Le recrutement temporaire d'agents contractuels sur des emplois non permanents est prévu par l'article 3 1° et 2°. Ces nouvelles dispositions remplacent celles de l'ancien article 3 alinéa 2 relatif aux emplois saisonniers et occasionnels qui disparaissent. Désormais, les collectivités peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

- ↳ un accroissement temporaire d'activité,
- ↳ un accroissement saisonnier d'activité.

○ **Article 3 1°: accroissement temporaire d'activité**

Un agent contractuel peut être embauché par une collectivité territoriale pour faire face à un **accroissement temporaire d'activité** pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs.

○ **Article 3 2° : accroissement saisonnier d'activité**

Un agent contractuel peut être embauché par une collectivité territoriale pour faire face à un **accroissement saisonnier d'activité** pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

b) Recrutement sur un emploi permanent : art 3-1 à 3-3

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les articles 3-1 à 3-3 prévoient les cas où des agents contractuels peuvent occuper des emplois permanents.

○ **Recrutement temporaire sur un emploi permanent : art 3-1 et 3-2**

Article 3-1 : remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels

Les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou **d'agents contractuels** momentanément indisponibles. Cet article correspond à l'ancien article 3 alinéa 1. Cependant, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a élargi le cas de recours aux agents contractuels puisque désormais les agents contractuels peuvent aussi être remplacés dans les cas **limitativement** prévus par l'article 3-1. Cet article prévoit donc le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels :

- à temps partiel,
- en **congés annuels** (cas non prévus jusqu'à présent par l'ancien article 3 alinéa 1),
- en congé de maladie (maladie ordinaire, grave, longue maladie, longue durée),
- en congé de maternité ou d'adoption,
- en congé parental ou de présence parentale,

- en congé de solidarité familiale,
- accomplissant leur service civil ou national, le rappel ou le maintien sous les drapeaux,
- participant à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire,
- en raison de tout autre congé régulièrement octroyé (pour les agents contractuels).

Autre nouveauté apportée par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 : **le contrat peut désormais prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer.** Le contrat est conclu pour une durée déterminée, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ce type de recrutement concerne toutes les catégories : A, B et C.

Article 3-2 : la vacance d'emploi

Cet article correspond à l'ancien article 3 alinéa 1 et permet le recrutement d'un agent contractuel pour les besoins de continuité du service afin de faire face à la vacance d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est conclu pour une durée qui ne peut excéder **un an**. Ce contrat peut être prolongé, dans la limite d'une durée totale de **deux ans**, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. Ce type de recrutement concerne toutes les catégories : A, B et C.

La loi n°2012-437 du 12 mars 2012 est venu préciser que :

- le recrutement ne peut avoir lieu **qu'après communication de la vacance d'emploi au Centre de gestion qui en assure la publicité,**
- **si l'agent non titulaire, recruté en vertu de l'article 3-2, est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale. Cette disposition permet aux lauréats de concours de se faire obligatoirement nommer stagiaires.**

○ Recrutement permanent sur un emploi permanent : art 3-3

L'article 3-3 permet le recrutement d'agents contractuels pour occuper à titre permanent des emplois permanents dans cinq cas. Il s'agit généralement de recrutement sur des emplois à profils particuliers nécessitant une technicité particulière ou sur des emplois dans des petites communes ou groupements de petites communes.

Article 3-3 1°: absence de cadre d'emplois

L'article 3-3 1° reprend les dispositions de l'ancien article 3 alinéa 4 selon lesquelles un agent contractuel peut être recruté pour occuper de manière permanente un emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Ce type de recrutement concerne les catégories A, B et C.

Article 3-3 2°: besoins des services ou nature des fonctions

L'article 3-3 2° reprend les dispositions de l'ancien article 3 alinéa 5 selon lesquelles un agent contractuel peut être recruté pour occuper de manière permanente un emploi permanent **du niveau de la catégorie A** lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient **et sous réserve**

qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. La collectivité doit donc pouvoir justifier de la nécessité pour le service du recrutement d'un agent non titulaire. Les fonctions de l'agent contractuel engagé en vertu de l'article 3-3 2° doivent correspondre à des connaissances techniques très spécialisées.

Article 3-3 3°: secrétaire de mairie

L'article 3-3 3° reprend les dispositions de l'ancien article 3 alinéa 6 selon lesquelles un agent contractuel peut être recruté pour occuper de manière permanente un emploi permanent de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 1 000 habitants ou de secrétaire de mairie d'un groupement composé de communes dont la population moyenne ne dépasse pas 1 000 habitants.

Article 3-3 4°: emplois à temps non complet dans les communes de moins de 1 000 habitants

L'article 3-3 4° reprend les dispositions de l'ancien article 3 alinéa 6 selon lesquelles un agent contractuel peut être recruté pour occuper de manière permanente un emploi permanent à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % dans une commune de moins de 1 000 habitants ou un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à 1 000 habitants.

Article 3-3 5°: emploi dont la création ou la suppression dépend d'une autorité qui s'impose à la collectivité

L'article 3-3 5° reprend les dispositions de l'ancien article 3 alinéa 6 selon lesquelles un agent contractuel peut être recruté pour occuper de manière permanente un emploi permanent 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 de service public, dans les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants. Ce dispositif est notamment applicable pour les postes d'ATSEM, pour les emplois liés aux cantines ou aux garderies scolaires puisque le maintien ou la fermeture des classes s'impose à la commune ainsi que par exemple pour le recrutement sur un poste d'adjoint administratif suite à la création d'une agence postale communale.



Les agents contractuels engagés dans ces cas de figure le sont par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une **durée maximale de six ans**. La reconduction, à l'issue de la durée maximale de six ans ne peut se faire que par **décision expresse et pour une durée indéterminée**.

En outre, comme pour les recrutements dans le cadre de l'article 3-2 vus au paragraphe précédent, la loi du 12 mars 2012 précise que désormais **lorsqu'un agent contractuel vient à être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale doit le nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat.**

L'ensemble des cas de recours à des agents contractuels est synthétisé dans le tableau en annexe.

1.2. - Autres cas de recrutement des agents contractuels de droit public

a) Recrutement de personnes handicapées

L'article 38 de la loi du 26/01/1984 permet le recrutement par contrat de personnes handicapées, dans un emploi de catégorie A, B ou C. Ce recrutement est effectué pour une période d'un an correspondant à la durée du stage dans le cadre d'emplois concerné. Le contrat peut être renouvelé une fois.

Peuvent être recrutées dans le cadre de l'article 38, les personnes appartenant aux cas prévues aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du Code du travail c'est-à-dire :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles (il s'agit de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, créée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 ; cette commission reprend, notamment, les missions exercées en la matière par les COTOREP),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires ou assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire,
- les titulaires de la carte d'invalidité attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80% ou classée en 3ème catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Néanmoins, les candidats doivent :

- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap,
- produire à l'autorité territoriale un certificat médical attestant que les maladies ou infirmités constatées, qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Le certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap,
- justifier des diplômes ou niveau d'études dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, des candidats au concours externe.

A l'issue du contrat, l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci. Elle peut alors :

- prononcer la titularisation,
- ne pas titulariser l'agent et ne pas renouveler le contrat,
- ne pas titulariser l'agent mais renouveler son contrat en tant que non titulaire.

b) Recrutement direct de certains emplois de direction

L'article 47 de la loi du 26/01/1984 permet le recrutement direct d'agent contractuel sur des emplois de direction pour les collectivités territoriales ou les établissements publics les plus importants sous conditions de diplômes et d'expérience professionnelle.

c) Recrutement de collaborateurs de cabinet

L'article 110 autorise le recrutement de collaborateurs de cabinet par les autorités territoriales pour former leur cabinet. Les emplois de cabinet sont accessibles aux candidats qui ont déjà la qualité de fonctionnaire, d'agent contractuel ou aux personnes extérieures à la fonction publique. Mais quelle que soit sa provenance, le collaborateur de cabinet aura la qualité d'agent contractuel et sa nomination ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale.

Les collaborateurs de cabinet ne peuvent être recrutés que s'ils remplissent les conditions de recrutement prévues pour les agents contractuels à l'article 2 du décret n°88-145.

2. Formalités de recrutement des agents contractuels

2.1 - Formalités préalables au recrutement

a) Création de l'emploi

Avant tout recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire, l'emploi doit nécessairement avoir été créé au tableau des effectifs et inscrit au budget. La création de l'emploi relève de la compétence de l'organe délibérant. Une délibération de principe n'est pas possible.

Les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être créés par délibération et en principe pourvus par des fonctionnaires. Le recrutement d'agents contractuels demeure une exception.

Dans le cadre d'un recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3, la délibération doit mentionner :

- le motif du recrutement d'un agent non titulaire,
- la nature des fonctions, le grade,
- le niveau de recrutement,
- le temps de travail.

Dans le cas d'un recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent momentanément indisponible (article 3-1 de la loi du 26/01/1984), il n'est pas nécessaire de reprendre une délibération puisque l'emploi existe déjà.

Lors du renouvellement du contrat, une nouvelle délibération doit être prise.

b) Déclaration de vacance d'emploi

Avant tout recrutement, une déclaration de création ou de vacance d'emploi doit être adressée au Centre de gestion après la délibération créant l'emploi sous peine d'illégalité du recrutement. Cette formalité doit aussi être accomplie lors du renouvellement des contrats.

En revanche, il n'est pas nécessaire de procéder à une déclaration de vacance d'emploi en cas de recrutement :

- pour un remplacement d'un agent temporairement indisponible,
- pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
- d'un collaborateur de cabinet.

2.2 - Conditions générales de recrutement

L'article 2 du décret n°88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels précise que des conditions sont exigées.

a) Nationalité

Le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal et ne doit se trouver pas en position irrégulière au regard du code du service national .

Si le candidat est de nationalité étrangère ou apatride, il doit être en situation régulière vis-à-vis des lois relatives à l'immigration et ne pas avoir subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. Cependant, ils 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.

Par conséquent, la nationalité française n'est pas obligatoire dans le cadre du recrutement d'agents contractuels. Des personnes étrangères, si elles sont en situation régulière peuvent donc être nommées comme agent non titulaire.

b) Casier judiciaire

Les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire du candidat doivent être compatibles avec l'exercice de ses fonctions et ne pas avoir fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

c) Aptitude physique

Le candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les conditions de vérifications de cette aptitude sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires. En effet, le postulant doit être examiné par un médecin agréé et doit fournir au moment de l'engagement un certificat médical d'aptitude.

d) Age

Aucune disposition ne fixe de règle en matière d'âge minimum de recrutement dans la fonction publique territoriale. Cependant, il est fait application du seuil de 16 ans, âge de fin de la scolarité obligatoire.

En ce qui concerne l'âge limite de recrutement, la loi n°2010-1330 du 09/11/2010 le porte de 65 à 67 ans.

e) Diplôme

Le recrutement d'agent contractuel n'est pas soumis à la détention du diplôme requis pour être admis à présenter le concours externe donnant accès aux emplois relevant de la même catégorie. Cependant, l'agent doit avoir les compétences nécessaires pour exercer les fonctions. En outre, la possession du diplôme est obligatoire notamment pour :

- les professions réglementées (médecins, sage-femme...)
- les recrutements dans le cadre de l'article 38. En effet, les agents doivent justifier du diplôme ou du niveau d'études requis pour les candidats se présentant au concours externe du cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. Néanmoins, par dérogation, les agents qui ne remplissent pas cette condition peuvent bénéficier d'une équivalence de diplôme.
- le recrutement sur un emploi fonctionnel dans le cadre de l'article 47 de la loi du 26/01/1984.

2.3 - L'acte d'engagement

a) Forme et contenu de l'engagement

L'agent est recruté par un contrat écrit.

Les mentions obligatoires à apporter au contrat sont les suivantes :

- **l'alinéa de l'article** sur lequel le contrat est établi,
- la **date d'effet**,
- la **durée**,
- le cas échéant, la **date de fin du contrat**,
- la **définition du poste**,
- la **catégorie hiérarchique**,
- les **conditions d'emploi et de rémunération**,
- les **droits et obligations de l'agent** (un document récapitulant l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat).
- Pour les contrats article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, un descriptif du poste vacant à pourvoir doit être annexé au contrat pour assurer la vacance temporaire d'un emploi.
- Pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité comportent une définition précise du motif de recrutement

b) Période d'essai

L'article 4 du décret n°88-145 du 15/02/1988 indique que le contrat peut prévoir une période d'essai.

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

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

Elle 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. 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.

c) La modification du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité peut proposer **la modification d'un élément substantiel du contrat** de travail tel que :

- **la quotité de temps de travail de l'agent**,
- **un changement de son lieu de travail**,
- **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 demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Il peut être licencié (voir la sous partie sur le licenciement).

d) La rémunération

En vertu du renvoi effectué à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les dispositions de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 s'appliquent aux agents contractuels qui ont donc droit après service fait, tout comme les fonctionnaires :

- au traitement indiciaire,
- à l'indemnité de résidence,
- au supplément familial de traitement,
- à des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires mais ils sont rémunérés par rapport à un échelon provenant de la grille indiciaire du cadre d'emplois sur lequel ils sont recrutés. Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte :

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue et l'expérience détenue par l'agent.

Le montant minimum du traitement indiciaire devra être respecté, les agents ne peuvent être rémunérés en dessous de l'indice majoré 321 en vertu de l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985.

Les agents employés en CDI doivent faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

e) Le dossier administratif

Le dossier des agents doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

f) Transmission de l'acte

Les contrats de recrutement doivent être transmis au contrôle de légalité sauf ceux effectués dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

3^{ème} PARTIE

Droits et obligations des agents contractuels



1. Les Droits

Les agents contractuels ont les droits suivants :

- liberté d'opinion et protection contre la discrimination, y compris la discrimination sexuelle,
- protection contre le harcèlement sexuel et moral,
- interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique,
- droit syndical,
- droit de grève,
- droit à la protection juridique « fonctionnelle », organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, à l'occasion de leurs fonctions,
- limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité,
- droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.

2. Les obligations

Les obligations des agents contractuels sont les suivantes :

- devoir de respect des règles de cumul d'activités,
- devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle,
- devoir d'information du public,
- devoir d'obéissance hiérarchique.

Les agents contractuels ont les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

4^{ème} PARTIE

Modalités d'exercice des fonctions



1. Les congés rémunérés

1.1 - Les congés annuels

a) Principe

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

b) L'indemnité compensatrice

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

1.2 - Les congés de formation professionnelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale sous conditions d'ancienneté ; 36 mois de services effectifs consécutifs ou non, dont 12 mois dans la collectivité.

1.3 - Le congé de maladie ordinaire

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement

1.4 - Le 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.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

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

1.5 - Le congé en cas d'accident du travail

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après trois ans de services

En l'absence de temps de services suffisant, l'agent contractuel se trouvera placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

1.6 - Congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant

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

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

A défaut d'ancienneté suffisante, l'agent est placé en congé sans traitement.

1.7 - Situation de l'agent à l'issue des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption

a) En cas d'aptitude physique

L'agent est admis, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

b) En cas d'inaptitude physique temporaire

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être

prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent apte physiquement, lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, en cas d'inaptitude physique, l'agent inapte est licencié. (Voir procédure de licenciement ci-dessous)

c) En cas d'inaptitude physique définitive

Procédure :

Lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

Elle concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent **en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée** lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

La procédure suivante doit être suivie :

- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun.
- notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge,

La lettre notifiant le licenciement doit :

- préciser les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun,
- inviter l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis,
- indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées et doit l'inviter à en faire la demande.

Le reclassement :

L'emploi proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat :

- doit être de ceux que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel,
- doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure.
- doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions doivent à cet égard être prises en compte,
- doit relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent,
- doit faire l'objet d'une offre écrite et précise.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. 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. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'entretien préalable :

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

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

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Le licenciement :

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

La décision de licenciement doit être présentée devant la commission consultative paritaire¹. Après saisine de cet organisme, l'employeur 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 (voir le chapitre sur le renouvellement ou la fin de l'engagement, page34). Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, 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 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. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

¹ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment

2. Les congés non rémunérés

2.1 - Le congé parental

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. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité, d'accueil d'un enfant ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

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 prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

2.2 - Le congé de présence parentale

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré. Ce congé, qui est accordé de droit à l'agent, est ouvert 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. La demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis. La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels. La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé. Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti

à l'agent contractuel excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé. En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit au congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

L'agent bénéficiaire du droit au congé communique par écrit à l'autorité territoriale dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité territoriale dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant. Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

2.3 - Le congé de solidarité familiale

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

2.4 - Les congés sans traitement

a) Les congés sans traitement de droit

L'agent contractuel employé plus d'un an a **droit sur sa demande à un congé sans rémunération** :

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

Ce congé est accordé pour une **durée maximale de trois ans**. Il peut **être renouvelé** si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Il est **accordé dans un délai maximal de deux mois** à compter de la réception de la demande de l'agent.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

b) Les congés sans traitement sur demande

- Le congé sans rémunération pour convenances personnelles

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

- Le congé sans rémunération pour création d'entreprise

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les renouvellements de congé de droit ou sur demande et les demandes de réemploi doivent être transmis trois mois avant le terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2.5 - Les conditions de réemploi

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

2.6 - Le temps partiel

Le temps partiel est une modalité d'exercice des fonctions ouverte aux agents contractuels. Ils bénéficient :

- **Du temps partiel sur autorisation, s'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet (la durée des services n'a pas besoin d'être continue mais ils doivent avoir été accomplis dans la même collectivité).** Les quotités de ce mode de travail à temps partiel peuvent être fixées **entre 50 et 99 %**.
- **Du temps partiel de droit, à l'occasion de chaque naissance** jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour bénéficier de ce temps partiel, ils doivent être employés depuis plus d'un an (**la durée des services n'a pas besoin d'être continue**), à temps complet ou en équivalent à temps plein.
- **Du temps partiel de droit, pour donner des soins à leur conjoint**, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas
- **Du temps partiel de droit en faveur des salariés handicapés** relevant des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.
- **Du temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise** après avis de la commission de déontologie. Aucune condition d'ancienneté, d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas. L'autorisation de ce travail à temps partiel est d'une durée maximum de 2 ans prolongée d'un an, soit 3 ans au plus. Un délai de 3 ans est exigé entre deux autorisations pour ce motif.

2.7 - La mise à disposition

L'agent contractuel employé **pour une durée indéterminée** peut, avec son accord, **être mis à disposition**.

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret sur les non-titulaires et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

La mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.

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

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

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. La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil. A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

2.8 - Le congé sans rémunération pour cycle préparatoire

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 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 du 13 juillet 1983 susvisée, 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.

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. Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

3. Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2016, **les règles** de prise en compte des congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs ont été **modifiées**.

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 du 26 janvier 1984 susvisée et pour **la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours** dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux, **pour l'ouverture des droits à congés tels que les congés annuels, congés pour formation et congés de représentation, congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles** comprend la durée des congés suivants :

- Congés annuels
- Congés pour formation professionnelle
- Congé de maladie ordinaire
- Congé de grave maladie
- Accident de travail ou de maladie professionnelle
- Congé de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé pour événements familiaux
- Congés pour l'accomplissement du service national

Pour les agents contractuels recrutés en application de l'article 3, l'article 3-1, 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant, aux congés de maladie ordinaire, d'accident de travail ou maladie professionnelle est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Pour les agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés tels que les congés annuels, congés pour formation et conge de représentation, congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles, est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

5^{ème} PARTIE

L'entretien professionnel



1. Les modalités de l'entretien professionnel

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

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 paritaire² dont relève l'agent évalué.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir de l'agent ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

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

- 1° L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
- 2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;
- 3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien ;
- 4° Dans un délai maximum de quinze jours le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ;
- 5° Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
- 6° Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
- 7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires.

Pour plus d'informations, le guide sur l'entretien professionnel est disponible sur le site internet www.cdg84.fr

²Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment

2. Les critères de l'entretien professionnel

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° Les qualités relationnelles ;
- 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

3. Le compte-rendu de l'entretien professionnel

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

4. La demande de révision de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

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

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée précédemment, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information.

Les commissions consultatives paritaires³ doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

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

³ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment.

6^{ème} PARTIE

Renouvellement ou fin de l'engagement



1. Le renouvellement du 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 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 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.

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée** ou lorsque **la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent** conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée **est supérieure ou égale à trois ans**.

Les commissions consultatives paritaires⁴ sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical. **Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement** mentionnées ci-dessus sont décomptées **compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent**, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

2. Le non renouvellement du contrat

Lorsque le contrat de l'agent contractuel n'est pas renouvelé, la collectivité doit lui notifier en respectant les préavis mentionnés ci-dessus (chapitre « renouvellement du contrat »).

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour :

- une durée indéterminée
- lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans.

⁴ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment.

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

3. Le CDI

Les agents recrutés pour un renouvellement sur la base de l'article 3-3 au bout de six ans de services effectifs ne peuvent être renouvelés que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La durée des 6 ans de services effectifs est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3.

Elle inclut les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

4. 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**;
- **un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise **entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services **d'au moins deux ans**.

L'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, 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 ceux indiqués dans le chapitre «Conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté » page31.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

5. Le licenciement

5.1 - Pour insuffisance professionnelle

L'agent contractuel peut être licencié pour **un motif d'insuffisance professionnelle** (un guide sur «le licenciement pour insuffisance professionnelle » est disponible sur le site www.cdg84.fr). Il 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.

5.2 - Pour tout autre motif

L'agent contractuel recruté sur les bases de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peut être licencié pour les motifs suivants :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

5.3 - La procédure de licenciement :

1) Le licenciement pour tout autre motif mentionné ci-dessus, à l'exclusion de l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi.

Lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée, **l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.**

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure et **concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent et doit être compatible avec** les compétences professionnelles de l'agent.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise.**

2) Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités suivantes :

- La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. 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.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées (article 42).

3) L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire⁵ et à l'issue de la saisie, 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,
- la date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. (article 42-1)

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

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, 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 :

- Congés annuels,
- Congés pour formation professionnelle,
- Congé de maladie ordinaire,
- Congé de grave maladie,
- Accident de travail ou de maladie professionnelle,
- Congé de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant,
- Congé de présence parentale,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé pour événements familiaux,
- Congés pour l'accomplissement du service national.



Les congés non pris en compte 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 pendant la période d'essai ou en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

⁵ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constatée (l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état)
- en congé de maternité,
- en congé de paternité,
- en congé d'accueil d'un enfant ou d'adoption (l'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption)
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L.122-25-2 et L.122-27 du code du travail.

5.4 - Le reclassement

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, **l'agent est placé en congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement.

Une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire³, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

5.5 - La consultation de la commission consultative paritaire (article 42-2)

La commission consultative paritaire⁶, compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels recrutés à titre permanent sur un emploi permanent est consultée, avant l'entretien préalable, lorsque l'agent concerné :

⁶ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment.

- est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service, après recherche d'un reclassement,
- siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,
- a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux (article 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985),
- bénéficie d'une décharge d'activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,
- est un ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou 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.

5.6 - L'indemnité de licenciement (article 43)

- Les bénéficiaires :

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 et à l'agent licencié à la suite de son refus du contrat proposé dans le cadre de la reprise d'une activité publique par une autre personne ou d'une activité privée par une personne publique.

- Les non bénéficiaires :

Elle n'est pas versée aux agents lorsque ceux-ci :

- Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;
- Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée 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 dans un autre emploi,
- Acceptent une modification substantielle de leur contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement.

- Le calcul de l'indemnité

La rémunération de base :

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est **la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale** et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie ci-dessus 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.

L'ancienneté :

L'ancienneté prise en compte 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.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal :

- pour chacune des 12 premières années, à la moitié de la rémunération de base.
- pour chacune des années suivantes, au tiers de la rémunération de base.

Elle ne peut excéder 12 fois la rémunération de base et 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 à une pension de retraite 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. (articles 45, 46, 48, 49)

6. Obligations de l'employeur en fin de contrat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent **un certificat** qui contient exclusivement 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.

7^{ème} PARTIE

Discipline



Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

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

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

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire⁷ prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. 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.
Pour plus d'informations, un guide sur « la procédure disciplinaire » est disponible sur le site internet www.cdg84.fr.

⁷ Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment.

ANNEXES



ANNEXE 1

Tableau récapitulatif des cas de recrutements d'agents contractuels

EMPLOIS PERMANENTS	Motif de recrutement (article)	Délibération pour création du poste et inscription au tableau des effectifs	Déclaration de vacance de poste	Transmission à la préfecture
	3-1 Remplacement de fonctionnaire ou agent contractuel momentanément indisponible	Non	Non	Oui
	3-2 Vacance d'emploi	Oui	Oui	Oui
	3-3 1° Absence de cadre d'emplois	Oui	Oui	Oui
	3-3 2° Catégorie A	Oui	Oui	Oui
	3-3 3° Secrétaire de mairie de commune < 1000 habitants	Oui	Oui	Oui
	3-3 4° Emploi à temps non complet < 17h30 commune < 1000 habitants, catégorie A, B, C	Oui	Oui	Oui
	3-3 5° Emplois communes < 2000 habitants et groupement de communes < 10000 habitants dont création et suppression relève d'une autre autorité	Oui	Oui	Oui
	38 Travailleur handicapé	Oui	Oui	Oui
	47 Emplois de direction	Oui	Oui	Oui
	110-1 Collaborateur Groupe d'élus	Oui	Non	Oui
	110 Collaborateur de cabinet	Oui	Non	Oui
	3-1° Accroissement temporaire d'activité	Oui	Non	Non
	3-2° Accroissement saisonnier d'activité	Oui	Non	Non

ANNEXE 2

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3 1° : accroissement temporaire d'activité

CONTRAT
A DUREE DETERMINEE
pour un accroissement temporaire d'activité
établi en application des dispositions de l'article 3 1°
de la loi du 26 janvier 1984 modifiée

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du..... ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom),
..... "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment **son article 3 1°**,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération créant l'emploi de pour un accroissement temporaire d'activité dont les fonctions sont les suivantes (à préciser)et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Considérant qu'il s'avère indispensable d'avoir recours aux services d'un agent non titulaire pour,

Vu la candidature présentée par M....., né(e) le à, de nationalité française,

Vu le budget de (la commune, l'établissement),

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M est engagé(e) pour une durée de (**durée maximale de 12 mois pendant une même période de 18 mois**), à compter du, jusqu'au..... pour assurer les fonctions suivantes (préciser le motif du recrutement, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail):..... en catégorie (A,B ou C) à raison de (préciser la durée de temps de travail)

(le cas échéant) M est soumis(e) à une période d'essai de (maximum 3 mois)

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M sera soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulatif l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut, indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement dans la limite de 12 mois sur une période de référence de 18 mois consécutifs par reconduction expresse. L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois.

M dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (*ou établissement*) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est égale à 6 mois.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est égale à 6 mois.

ARTICLE 7 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire
à, le
.....

signatures :

Le Maire (ou le Président)

le co-contractant

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

ANNEXE 3

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3 2° : accroissement saisonnier d'activité

**Contrat à durée déterminée (accroissement saisonnier d'activité)
établi en application des dispositions de l'article 3 2°
de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée**

ENTRE

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté par son (Maire ou Président) et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du .././..... ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

ET

M..... demeurant à, "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3 2°,

Vu le décret n° 88-145 du 15 Février 1988 modifié 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 relatifs aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du conseil (*municipal ou d'administration*) du .././.... créant l'emploi de pour un besoin saisonnier dont les fonctions sont les suivantes : (à préciser), et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet et durée du contrat

M..... est engagé(e) pour une durée de (*durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois*) à compter du, jusqu'au..... pour assurer les fonctions suivantes (*préciser le motif du recrutement et la définition du poste, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières* *de travail*):..... en catégorie (A,B ou C)... à raison de..... (*préciser la durée de temps de travail*)

(*Le cas échéant*) M..... est soumis(e) à une période d'essai de

Article 2 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions de l'article 136 alinéa 2 de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée, le co-contractant sera soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 Février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulant l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

Article 3 : Rémunération

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut indice majoré, le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

Article 4 : Sécurité sociale - retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du co-contractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale. Le co-contractant est affilié à l'IRCANTEC.

Article 5 : Fin du contrat

Le présent contrat prendra fin normalement par l'arrivée du terme de la période.

Article 6 : Rupture du contrat

Licenciement à l'initiative de la collectivité (*ou de l'établissement*) employeur

En cas de licenciement, M..... a droit à un préavis d'une durée de :

- 8 jours dans le cas où la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois dans le cas où la durée des services est égale à 6 mois.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat. Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Démission du co-contractant

La démission de M..... doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M..... est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

- 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois dans le cas où la durée des services est égale à 6 mois.

Article 7 : Contentieux

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de 2 mois.

Fait en double exemplaire,

A Le

Signatures :

Le co-contractant

Le Maire
(ou le président)

Ampliation adressée au comptable de la collectivité

ANNEXE 4

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3-1 : remplacement d'un titulaire ou d'un contractuel indisponible

CONTRAT
A DUREE DETERMINEE
pour le remplacement d'un titulaire ou d'un contractuel indisponible
ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-1
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom),
..... "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment **son article 3-1**,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'exercice des fonctions postulées en date du,

Considérant qu'il s'avère indispensable d'assurer le remplacement de M.....(nom du titulaire ou non titulaire indisponible) (grade) autorisé(e) à exercer ses fonctions à temps partiel OU en congés annuels OU en congé de maladie OU en congé de maternité ou d'adoption OU en congé parental OU en congé de présence parentale OU congé solidarité familiale OU rappelé(e) OU maintenu(e) sous les drapeaux OU participant à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 OU **pour les non titulaires** : en raison de tout autre congé régulièrement octroyé aux agents non titulaires en application du décret n°88-145 susvisé,

Considérant que l'intéressé(e) remplit bien les conditions d'accès à la fonction publique en qualité de non titulaire et notamment qu'il (elle) ne présente aucune incompatibilité civique ou judiciaire avec les obligations générales du statut et de l'exercice de l'emploi sollicité,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M est engagé(e) pour assurer les fonctions suivantes (définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail) : pour une durée de :
..... OU pour la durée de l'indisponibilité de M
..... (1) à compter du jusqu'au (si possibilité de le

préciser), la catégorie hiérarchique (A, B ou C)... à raison de..... (*préciser la durée de temps de travail*)

Le présent contrat pourra être renouvelé (***dans les limites de la durée de l'indisponibilité du titulaire ou du non titulaire***).

(*le cas échéant*) M est soumis(e) à une période d'essai de (*maximum 3 mois*),

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération sur la base de l'indice brut, indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

(1) Selon le cas, rayer la mention inutile

ARTICLE 5 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse. L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- au début du 2ème mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans.

M dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est de moins de 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionné par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois

Fait en double exemplaire

à....., le.....
signatures :

Le Maire (ou le Président)

le co-contractant

Transmis au Représentant de l'Etat,

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

ANNEXE 5

Modèle de contrat à durée déterminée

**Article 3-2 : vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement
pourvu**

CONTRAT
A DUREE DETERMINEE
pour la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les
conditions prévues par la loi
ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-2
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom),
..... "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment **son article 3-2**,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la vacance de l'emploi au tableau des effectifs,

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion,

Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'exercice des fonctions postulées en date du,

Considérant que la continuité du service implique le recrutement d'un agent contractuel pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi de qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire dans les conditions statutaires.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M est engagé(e) pour assurer les fonctions suivantes (définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail) :
..... pour
une durée de : (**durée maximale 1 an** pouvant éventuellement être renouvelé, une seule fois, dans la limite de 2 ans sous réserve que la nouvelle procédure de recrutement n'ait pas

permis le recrutement d'un fonctionnaire) à compter du jusqu'au....., la catégorie hiérarchique (A, B ou C)... à raison de..... (préciser la durée de temps de travail)
(le cas échéant) M est soumis(e) à une période d'essai de (maximum 3 mois),

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération sur la base de l'indice brut., indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (le cas échéant) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse (***dans la limite de 2 ans sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté***). L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,

M dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionné par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique, ainsi qu'au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,

ARTICLE 7 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois

Fait en double exemplaire

à....., le.....

signatures :

Le Maire (ou le Président)

le co-contractant

Transmis au Représentant de l'Etat,

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

Annexe : un descriptif du poste vacant à pourvoir doit être annexé au contrat pour assurer la vacance temporaire d'un emploi.

ANNEXE 6

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3-3 1° : absence de cadre d'emplois

CONTRAT A DUREE DETERMINEE
ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-3 1°
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE
justifié par absence de cadre d'emplois

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du..... (indiquer l'organe délibérant) en date du ../../..... ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom), demeurant à , "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment ses articles 3-3 1°, 3-4 et 3-5,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération créant l'emploi de comprenant les fonctions suivantes : (à définir précisément) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion,

Considérant l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (catégories A, B ou C),

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET Durée DU CONTRAT

M est engagé(e) pour assurer les fonctions suivantes (définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail) la catégorie hiérarchique (A, B ou C)... à raison de..... (préciser la durée de temps de travail) pour une durée de (maximum 3 ans renouvelable dans la limite totale de 6 ans), à compter du ../../..... jusqu'au.....

M est soumis(e) à une période d'essai de (durée maximale de 3 mois).

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et

obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Si l'agent non titulaire vient à être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, il sera nommé fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme de son contrat.

Un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : Rémunération

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut, indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*), les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : Sécurité SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse pour une durée maximum de 3 ans dans la limite d'une durée totale de 6 ans. L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8^{ème} jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- au début du 2^e mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans.

M dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : CDI

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un poste permanent, **sous l'article 3-3**, avec un agent qui justifie de 6 ans de services publics effectifs (*emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 et 25*) sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et dans la même collectivité ou établissement, est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

Licenciement à l'initiative de la collectivité (*ou établissement*) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est de moins de 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat. Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 8 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire

à....., le.....
signatures

Le Maire (*ou le Président*)

le co-contractant

Transmis au Représentant de l'État,
Ampliation adressée au :
- Comptable de la collectivité.

ANNEXE 7

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3-3 2° : emploi de catégorie A justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions

CONTRAT A DUREE DETERMINEE
Emploi de catégorie A, justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions (article 3-3 2°)

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son maire (ou président), Mci-après désigné(e) « la collectivité (ou l'établissement) employeur »

Et

M (nom, prénom) le « cocontractant ».

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment ses articles 3-3 2°, 3-4 et 3-5,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, relatif aux agents non titulaires de la Fonction publique territoriale,

Vu la délibération du créant l'emploi de (libellé de l'emploi) **de catégorie A** comprenant les fonctions suivantes (à définir précisément) et fixant le niveau de recrutement et de rémunération correspondants,

Considérant la déclaration de vacance d'emploi enregistrée le.....au Centre de gestion sous le n°.....,

Considérant que (suivant le cas : la nature des fonctions ou les besoins du service) le justifie(nt) en raison de

Considérant la candidature de M (préciser les qualifications, l'expérience,....) et le certificat médical attestant de son aptitude à l'exercice des fonctions postulées,

Considérant que l'intéressé(e) remplit les conditions générales d'accès à la fonction publique en qualité de non titulaire et notamment qu'il (elle) ne présente aucune incompatibilité civique ou judiciaire avec les obligations générales du statut et l'exercice de l'emploi sollicité,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M est engagé(e) pour assurer les fonctions suivantes (définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail) pour une durée de (maximum de 3 ans renouvelable dans la limite totale de 6 ans) jusqu'au, à compter du à temps complet OU à temps non complet à raison de ... h/semaine en catégorie A.

(*Eventuellement, si T.N.C.*) Sur nécessité de service, l'agent pourra être amené à effectuer des heures complémentaires.

(*Le cas échéant*) M est soumis(e) à une période d'essai de (*durée maximale de 3 mois*).

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M. sera soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Si l'agent non titulaire vient à être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, il sera nommé fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme de son contrat.

Un document récapitulatif l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut, indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante pour les non titulaires.

ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale.

M est affilié(e) à l'I.R.C.A.N.T.E.C.

ARTICLE 5 : RENOUELEMENT DU CONTRAT (*article facultatif*)

Le présent contrat à durée déterminée est susceptible de renouvellement par reconduction expresse dans la limite de 6 ans (*ou limite durée création emploi par délibération si emploi non permanent*).

(*rajouter éventuellement, selon délibération créant l'emploi support du contrat*) Au-delà, s'il est reconduit, ce sera de manière expresse et sous forme de CDI.

L'autorité territoriale notifie son intention, ou non, de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- au début du 2ème mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure à 2 ans,

M dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : CDI

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un poste permanent, **sous l'article 3-3**, avec un agent qui justifie de 6 ans de services publics effectifs (*emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 et 25*) sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et dans la même collectivité ou établissement, est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

L'attribution du préavis et de l'indemnité de licenciement sont toutefois conditionnés par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du cocontractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois.
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

ARTICLE 8 : Le présent contrat sera transmis au représentant de l'Etat.

Ampliation adressée :

- au Comptable de la collectivité

Fait en double exemplaire

à....., le.....

Signatures

le Maire (ou le Président)

le cocontractant

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notification faite le

Signature de l'agent :

ANNEXE 8

Modèle de contrat à durée déterminée

Article 3-3 3° ou 4° : communes de moins de 1000 habitants

CONTRAT A DUREE DETERMINEE
(Communes de moins de 1000habitants secrétaire de mairie quelle que soit la
durée de travail art 3-3 3°)
OU (Communes de moins de 1 000 habitants agents à temps non complet
maximum 17 h 30 art 3-3 4°)
ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-3 3° OU 4°
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE

ENTRE

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du .././..... ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

ET

M (nom, prénom), demeurant à, "le co-contractant"

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment ses **articles 3 3° ou 4°, 3-4 ou 3-5**

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération créant l'emploi de comprenant les fonctions suivantes..... (à définir précisément) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion,

*Considérant que la collectivité employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement **OU** considérant que l'établissement employeur regroupe des communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants ne dépasse pas 1 000 habitants ,*

Selon le cas :

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de secrétaire de mairie .

OU

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h (maximum de 17 heures 30).

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET Durée DU CONTRAT

M est engagé(e) pour assurer les fonctions suivantes (à définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail)..... pour une durée de (maximum de 3 ans renouvelable dans la limite totale de 6 ans).jusqu'au....., à compter du .././....., la catégorie hiérarchique (A, B ou C).... à raison de..... (préciser la durée de temps de travail)

(le cas échéant) M est soumis(e) à une période d'essai de (durée maximale de 3 mois).

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le co-contractant est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulatif l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : Rémunération

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant recevra une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut, indice majoré, le supplément familial de traitement, (le cas échéant), les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : Sécurité SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du co-contractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Le co-contractant est affilié à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : RENOUELEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse pour une durée maximum de 3 ans dans la limite d'une durée totale de 6 ans. L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard :

- le 8^{ème} jour précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- au début du 2^{ème} mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans.

Le co-contractant dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : CDI

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un poste permanent, **sous l'article 3-3**, avec un agent qui justifie de 6 ans de services publics effectifs (*emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 et 25*) sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et dans la même collectivité ou établissement, est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, le co-contractant a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est de moins de 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Démission du co-contractant

La démission du co-contractant doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le co-contractant est tenu de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 8 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire

à....., le.....

Signatures

Le Maire (ou le Président)

le co-contractant

Transmis au Représentant de l'État.

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

ANNEXE 9

Modèle de contrat à durée indéterminée

**CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-3
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE**

**Selon le cas Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires –CDI
OU
Nature des fonctions ou besoins des services (Cat.A) - CDI
OU
Communes de moins de 1 000 habitants agents à temps non complet maximum
17 h 30 - CDI**

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom),
..... "le co-contractant".

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-3,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération créant l'emploi à temps complet (ou éventuellement pour le cas d'une commune de moins de 1000 habitants : à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h (maximum de 17 heures 30) comprenant les fonctions suivantes (définir précisément) correspondant au grade de et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion,

Vu les précédents contrats (cumuls des contrats articles 3 à 3-3 et 25 de la loi de 84-53) sur un emploi de même niveau hiérarchique dont a bénéficié M (nom, prénom), depuis le , le co-cocontractant justifiant ainsi de 6 ans de services au sein de cette collectivité"

Considérant que l'agent conclu ou renouvelle un contrat sur l'article 3-3 de la loi 84-23 du 26 janvier 1984,

SELON LE CAS

Considérant l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*catégories A, B ou C*)

OU

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (*catégorie A*),

OU

Considérant que la commune employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement et et considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h (**maximum de 17 heures 30**).

OU

Considérant que l'établissement employeur regroupe des communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants ne dépasse pas 1 000 habitants et considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h (**maximum de 17 heures 30**).

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET Durée DU CONTRAT

A compter du M est engagé(e) à temps complet (ou *ou éventuellement pour le cas d'une commune de moins de 1000 habitants* : à temps non complet à raison de h (durée hebdomadaire maximum de 17 heures 30)) pour assurer les fonctions suivantes (*définition du poste à développer, le cas échéant, préciser s'il existe des sujétions particulières de travail*)..... la catégorie hiérarchique (*A, B ou C*)... à raison de..... (*préciser la durée de temps de travail*) **pour une durée indéterminée**,

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

ARTICLE 3 : Rémunération

Pour l'exécution du présent contrat, M reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut, indice majoré, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, (*le cas échéant*), les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

La rémunération ainsi définie fera l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans notamment au vu du résultat d'une évaluation professionnelle organisée selon la même périodicité.

ARTICLE 4 : Sécurité SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée de 2 mois.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée de 2 mois au moins.

ARTICLE 7 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire

à....., le.....

Signatures

Le Maire (ou le Président)

le co-contractant

Transmis au Représentant de l'État.

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

ANNEXE 10

Foire aux questions

Indemnité de fin de contrat et agent non titulaire de droit public

A l'issue d'un contrat de droit public, l'indemnité de fin de contrat ou indemnité de précarité ne doit pas être versée. En effet, aucun texte dans la fonction publique ne prévoit une telle attribution aux agents non titulaires. Dans le secteur privé, le code du travail prévoit le versement de l'indemnité de précarité au bénéfice du salarié embauché en contrat à durée déterminée dont l'engagement ne débouche pas sur un contrat à durée indéterminée.

Qui peut prétendre à l'Indemnité de congés payés ?

L'indemnité de congés visant à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent ne concerne donc que les agents contractuels. Elle ne peut pas s'appliquer aux fonctionnaires.

NBI et agent non titulaire

La nouvelle bonification indiciaire peut être attribuée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires. En revanche, les agents non titulaires sont exclus de son bénéfice.

L'article 2-1 de la loi n°84-594 du 12/07/1984

L'article 2 du décret n°87-1004 du 16/12/1987

Agent non titulaire et accident du travail

L'agent non titulaire victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pendant toute l'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Régie/Agent non titulaire

Les agents non titulaires peuvent être nommés régisseurs, mais l'instruction ministérielle du 21/04/2015 préconise la nomination d'un fonctionnaire.