

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE**

80, rue Marcel Demonque
AGROPARC - CS 60508
84908 AVIGNON Cedex 9
Tél. 04 32 44 89 30

Avignon, le 8 septembre 2022

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents des collectivités et établissements
publics affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

PÔLE ASSISTANCE JURIDIQUE

Affaire suivie par : RUEL Marie-Odile
04 32 44 89 35
conseilstatutaire@cdg84.fr

Circulaire n°22-70

Objet : Dispositions relatives aux agents contractuels

Texte : Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

Ce décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il aligne les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de congés.

Par ailleurs, ce texte tient compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT

Interdiction des mesures discriminatoires

Ce décret insère un **article 1-4** dans le décret 88-145 afin de proscrire dans les actes de gestion pris à l'égard des agents contractuels toute mesure discriminatoire.

Visioconférence

Désormais, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence pour les entretiens de recrutement (**art. 5 et 6 du décret 2022-1153**).

Mentions obligatoires dans le contrat

En plus des mentions exigées par le décret 88-145, le contrat doit préciser expressément :

- **Le fondement sur lequel il est établi** /!\ lorsque le contrat est conclu sur le fondement des **articles L. 322-8** (emplois permanents anciens articles 3-3 de la loi du 26/01/1984), **L. 322-23** (accroissement

temporaire ou saisonnier) ou **L. 322-24** (contrat de projet), il doit comporter l'alinéa en vertu duquel il est établi.

- **L'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation(s) ainsi que la catégorie hiérarchique.**

■ DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES

Extension des cas d'indemnisation des congés annuels non pris pour cause de démission ou pour raison de santé

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

Congé parental

Le congé parental est accordé par **périodes de deux à six mois renouvelables**. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Le congé parental est pris en compte au titre de l'ancienneté des services effectifs. En effet, **la durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté** ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à certains congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels.

Congé sans rémunération

Prise en compte de l'âge de l'enfant

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, en vue de 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.

Modification de la durée du congé sans rémunération pour convenances personnelles

Ce congé est désormais accordé pour une durée maximale de **cinq ans renouvelable** (au lieu de trois ans auparavant), dans la limite d'une **durée totale de dix ans** pour l'ensemble des contrats.

Condition du congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise

Ce congé est accordé à l'agent, sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève, de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux **articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020** relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Création d'un nouveau congé rémunéré

Désormais, l'agent contractuel dont le contrat est d'une durée d'au moins dix-huit mois a droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois. Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités de service, pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

Modification des modalités de prise en compte de certains congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs

La durée de certains congés (congé parental, congés sans rémunération pour élever un enfant, pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise...) est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

CONDITIONS DE REEMPLOI

Dans l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, relatif au réemploi, le terme **physiquement** est supprimé.

A l'issue du congé solidarité familiale, l'agent contractuel peut bénéficier d'un réemploi.

LICENCIEMENT

Désormais, le licenciement ne pourra pas intervenir avant l'expiration d'une période de **dix semaines** (au lieu de quatre auparavant) suivant la fin du congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le cas échéant, le licenciement sera différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré (**art. 10 D. 2022-1153**).

MISE A DISPOSITION

L'article 35-1 du décret du 15 février 1988 précise désormais que l'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes (cf. **art. L. 516-1 CGFP**).

DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Suspension

Les modalités de la suspension sont désormais prévues dans le décret n°88-145. L'article 36 du décret précité précise donc qu'en cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale.

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

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

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

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

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

Prescription

A compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction, elle dispose selon l'article 36 du décret n°88-145 de 3 ans pour engager une procédure disciplinaire.

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

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

Sanctions disciplinaires

La liste des sanctions disciplinaires des agents contractuels est modifiée. Sont désormais prévues :

- L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée, de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée.

L'article 36-1 du décret du n°88-145 précise les conditions de sursis.

Inscription au dossier individuel

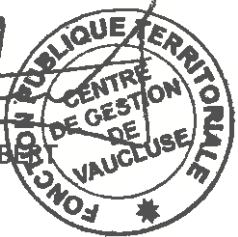
Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Commission consultative paritaire (CCP)

Seuls l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ne nécessitent pas la consultation de la CCP.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.

Président
Maurice CHABET



Le Centre de Gestion des Fonctions Publiques Territoriales de Vaucluse