

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 4 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



## Le recrutement d'un agent contractuel de droit public dans la Fonction Publique Territoriale

### Références :

*Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale .*

*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*

*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.*

### Sommaire :

(avec liens hypertextes)

<b>Avant propos : le recours aux agents contractuels .....</b>	<b>P.02</b>
<b>Modalités de recrutement (Tableaux).....</b>	<b>P.03</b>
<b>Procédure de recrutement (schéma) .....</b>	<b>P.06</b>
<b>Délibération.....</b>	<b>P.07</b>
<b>Vacance d'emploi.....</b>	<b>P.08</b>
<b>Conditions de recrutement.....</b>	<b>P.09</b>
<b>Déclaration préalable à l'embauche .....</b>	<b>P.09</b>
<b>Acte d'engagement .....</b>	<b>P.09</b>
<b>Période d'essai.....</b>	<b>P.10</b>
<b>Éléments de rémunération .....</b>	<b>P.11</b>
<b>Éléments à fournir au CDG .....</b>	<b>P.12</b>
<b>Entretien annuel .....</b>	<b>P.12</b>
<b>Fin de contrat .....</b>	<b>P.14</b>
<b>Renouvellement du contrat .....</b>	<b>P.15</b>
<b>Démission .....</b>	<b>P.16</b>
<b>Cessation de plein droit du contrat .....</b>	<b>P.16</b>
<b>Licenciement .....</b>	<b>P.17</b>
motifs .....	P.17
Reclassement .....	P.18
Procédure de licenciement .....	P.18
Préavis .....	P.19
Entretien préalable .....	P.20
<b>Assurance chômage .....</b>	<b>P.23</b>

## Le recours aux agents contractuels de droit public



Par principe, les emplois permanents des collectivités **sont occupés par des fonctionnaires.**

Le recours aux agents contractuels est l'exception.

*(Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)*

Préalablement au recrutement sur un nouvel emploi, la collectivité aura pris le soin d'identifier ses besoins et de définir, en conséquence, la fiche de poste.

Des modèles de contrats sont disponibles [sur le site du centre de gestion.](#)

*Ne seront pas abordés dans le présent document les contrats n'étant pas régis par le statut de la fonction publique territoriale, à savoir :*

- ⇒ *Les contrats relevant du droit privé (apprentissage, emploi d'avenir, etc.)*
- ⇒ *Les assistants maternels ([régis par un régime juridique mixte](#). Néanmoins, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le décret 2015-1912 prévoit l'application des dispositions du décret 88-145 aux agents des collectivités recrutés pour assurer des missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du même code )*
- ⇒ *Les vacataires (il s'agit d'une création prétorienne)*



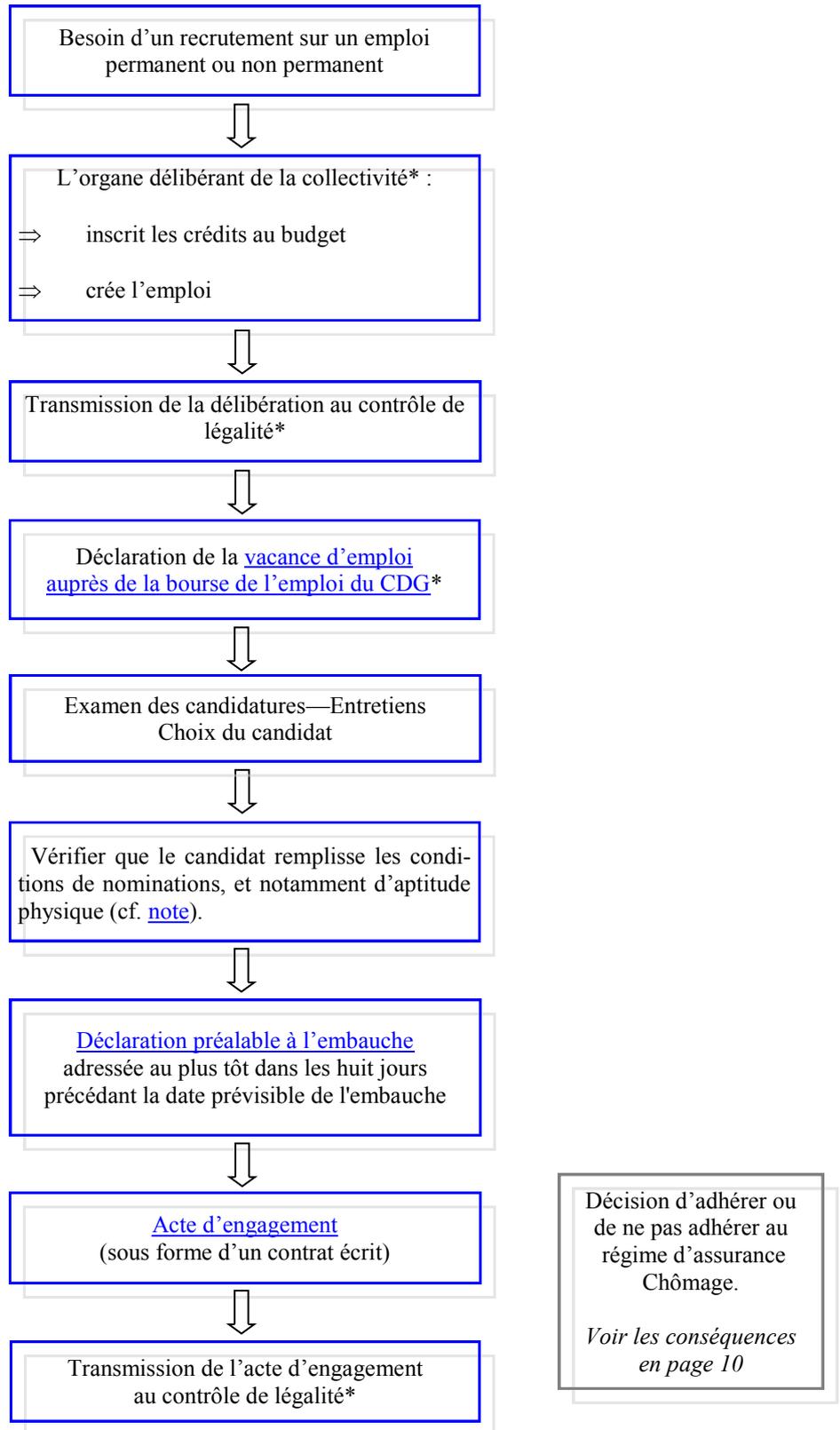
Modalité de recrutement	Durée du contrat	Délibération créant le poste	Déclaration auprès de la bourse de l'emploi	Transmission de l'acte à la préfecture
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes <sup>(1)</sup>		oui	oui	oui
Pour les emplois de la catégorie A <u>quand les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions fixées par la loi n°84-53</u> <sup>(1)</sup>	CDD  3 ans maximum par contrat	oui	oui	oui
Emploi de secrétaire de mairie <sup>(1)</sup> ( <u>commune de moins de 1000 habitants ou groupement de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil</u> )	Renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans	oui	oui	oui
Emplois permanents à temps non complet dont la durée hebdomadaire est inférieure à 50 % <sup>(1)</sup> ( <u>commune de moins de 1000 habitants ou groupement de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil</u> )	À l'issue des 6 ans de service effectués dans la collectivité (y compris les services effectués au titre de la mise à disposition par le CDG), le contrat ne peut être reconduit que sous la forme d'un CDI	oui	oui	oui
Emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité <sup>(1)(2)</sup>  ( <u>commune de moins de 2000 habitants ou groupement de communes de moins de 10 000 habitants</u> )		oui	oui	oui

(1) Lorsqu'un agent contractuel, recruté pour pourvoir un emploi permanent sur ce fondement, 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 fonctionnaire stagiaire

(2) cette possibilité ne saurait être utilisée dans le cadre des temps d'activités périscolaires dont la mise en place ne s'impose pas à la commune.

Modalité de recrutement	Durée du contrat	Délibération créant le poste	Déclaration auprès de la bourse de l'emploi	Transmission de l'acte à la préfecture
<b>Personnes handicapées</b> (article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)	Équivalente à la période de stage prévu dans le statut particulier.  Ont vocation à être titularisés	oui	oui	oui
<b>Certains emplois de direction</b> (article 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)	<i>néant</i>	oui	oui	oui
<b>Collaborateur de cabinet</b> (article 110 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)	Les fonctions prennent fin au plus tard avec la fin de mandat de l'autorité l'ayant recruté	oui	non	oui
<b>Collaborateur de groupe d'élus</b> (communes > 100 000 habitants) (article 110-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)	3 ans maximum par contrat Renouvelable CDI après 6 ans	oui	non	oui

## La procédure de recrutement d'un agent contractuel



\* Suivant le motif de recrutement retenu (cf. tableaux supra)

## Une délibération créant le poste

*(Article 34, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*

« Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent. » L'organe délibérant est ainsi tenu de voter les crédits au chapitre du budget correspondant à l'emploi.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement crée l'emploi. Cet emploi est inscrit au tableau des emplois annexé au budget.

Un emploi permanent est par principe occupé par un fonctionnaire.

Pour recruter, par exception, un agent contractuel, la délibération doit expressément **prévoir cette possibilité**. Ainsi, dans le cas d'une procédure de recrutement d'un fonctionnaire qui s'avérerait infructueuse, il est nécessaire d'avoir prévu dans la délibération la possibilité de recourir à l'article 3-2 pour pouvoir recruter un agent contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. A défaut, une nouvelle délibération sera nécessaire pour prévoir les modalités de recrutement de l'agent contractuel.

### La délibération de recrutement d'un agent contractuel précise :

- ◇ le motif invoqué et la référence à l'article et l'alinéa correspondant de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- ◇ le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.
- ◇ une date d'effet (qui ne peut être antérieure à la date de la délibération)
- ◇ la nature des fonctions
- ◇ la durée de service
- ◇ le niveau de rémunération

### **La vacance d'emploi**

La création d'un emploi permanent doit faire l'objet d'une information auprès du centre de gestion *(article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)*.

S'agissant du recrutement d'un agent contractuel pour le remplacement d'un fonctionnaire ou agent

contractuel absent (article 3-1 de la loi 84-53 susmentionnée) ce type de recrutement ne nécessite pas de déclaration de vacance, l'emploi n'étant pas considéré comme étant vacant.

L'emploi est déclaré vacant, par l'autorité investie du pouvoir de nomination, dans le cas :

- ◇ de la création d'un emploi
- ◇ d'une mutation d'un fonctionnaire
- ◇ de la radiation des cadres d'un fonctionnaire
- ◇ d'un détachement de longue durée
- ◇ d'une mise en disponibilité dont la durée est de plus de six mois pour les motifs suivant : d'office après congé maladie ou pour raison familiale
- ◇ d'une mise en disponibilité discrétionnaire
- ◇ d'une mise en position hors cadres

Cette déclaration au centre de gestion doit être faite immédiatement lorsqu'une vacance d'emploi survient de façon inopinée.

Dans le cas d'un événement prévisible, la déclaration est faite, dès que la date de l'évènement est certaine (article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale).

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun **ne peut être inférieure à 1 mois** ([décret 2018-1351, article 4](#))

*Avant le 1er janvier 2019 : Il n'existait pas de délai légal entre la déclaration de l'emploi vacant et la nomination dans l'emploi. Le délai devait être raisonnable. **Dans le cas contraire, la collectivité ne saurait se prévaloir du caractère infructueux de la procédure pour le recrutement d'un fonctionnaire afin d'engager un agent contractuel.***

*Ainsi, la Cour Administrative d'Appel de Paris a pu considérer comme suffisant un délai de deux mois entre la réception de la déclaration par le Centre de Gestion et le recrutement (Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 13/10/2009, 08PA01647, Inédit au recueil Lebon).*

*A contrario, un délai inférieur à un mois entre la déclaration d'une vacance de poste et le recrutement d'un non titulaire a été jugé insuffisant (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 16 juin 1997, 149088, inédit au recueil Lebon).*

*Par ailleurs, il est préférable de prendre en considération les périodes durant lesquelles la déclaration est faite afin de tenir compte des périodes de congés (Cour administrative d'appel de Marseille, 2ème chambre - formation à 3, du 9 mars 2004, 00MA01956, inédit au recueil Lebon).*

## Les conditions de recrutement

Une fois la phase de sélection achevée et le candidat retenu, il convient de procéder à la vérification du respect, par le candidat, [des conditions de nomination, et notamment d'aptitude physique.](#)

## La déclaration préalable à l'embauche

La collectivité devra procéder, auprès de l'URSSAF à la [Déclaration préalable à l'embauche](#)

La déclaration s'effectue au plus tôt huit jours avant la date présumée de l'embauche

La déclaration doit être réalisée au plus tard le jour de l'embauche.

## L'acte d'engagement

*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, [article 3](#) et [article 4](#))*

Le recrutement d'un agent contractuel est matérialisé, obligatoirement par un [contrat](#), impérativement **écrit**.

Il est à noter que la référence à une décision administrative (arrêté), a été supprimée de la rédaction du décret 88-145 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le contrat **mentionne** l'article de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat **précise** sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin.

Le contrat **définit** le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève.

Ce contrat **précise** également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent. Si la collectivité a adopté un document récapitulatif l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est **annexé au contrat**.

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

Le **descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé** au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Sont **annexés** au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics à l'expiration de leur contrat (dans les conditions prévues à l'article 38 du décret 88-145 /cf. infra : page 13).

### **La période d'essai**

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

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

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

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

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

Le **licenciement en cours ou au terme** de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42 du décret 88-145. La décision de licenciement est

notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

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

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

## Les éléments de rémunération

La rémunération d'un agent contractuel de droit public se compose :

⇒ obligatoirement

- du traitement indiciaire
- du SFT (l'éventuelle attribution est fonction du nombre d'enfant)
- de l'indemnité de résidence (le Maine-et Loire est en zone 3 soit 0% du salaire brut)

⇒ accessoirement

- du régime indemnitaire
- des avantages en nature

Les agents contractuels de droit public ne peuvent en aucun cas percevoir la NBI.

Le **montant de la rémunération** est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Ainsi, l'échelon ou l'indice de rémunération ne sauraient être inférieurs à l'indice détenu au premier échelon du grade de référence, ni supérieurs à l'indice correspondant au dernier échelon du grade de référence.

Les juges précisent qu'en « application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi n° 84-53 du

26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les stipulations du contrat d'un agent qui fixent sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluent le versement de tout complément de rémunération méconnaissent ces dispositions. » ([Conseil d'État, 1ère / 6ème SSR, 30/03/2016, 380616](#))

### **Éléments à fournir au Centre De Gestion :**

#### Service paye (si la collectivité y adhère)

La seule [fiche agent](#) dûment complétée est nécessaire pour la création de l'agent.

Les autres éléments nécessaires au service sont ceux qui seront portés sur la fiche navette.

#### Service carrière

Les dossiers des agents contractuels ne sont pas gérés par le service gestion des carrières. Ainsi, il n'est pas nécessaire d'envoyer les délibérations et contrats à ce service, à l'exception des éléments relatifs au recrutement d'un travailleur handicapé.

### **Évaluation :**

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 paritaire dont relève l'agent évalué.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

⇒ Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été

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

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 :

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

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.

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

- ⇒ L'agent est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct
- ⇒ La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu
- ⇒ Le compte rendu porte sur les thèmes mentionnés à la page 11 ainsi que sur l'ensemble

des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien

- ⇒ Dans un délai maximum de 15 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
- ⇒ Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;
- ⇒ Le compte rendu est versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et notifié à cet agent ;
- ⇒ 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.

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 15 jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 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 à l'alinéa précédent, 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 paritaires 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.

#### **Fin de contrat :**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un **certificat** qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- ⇒ La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat
- ⇒ Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- ⇒ Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

### **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 ou non l'engagement **au plus tard** :

- ⇒ huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- ⇒ un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
- ⇒ deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée 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.

Pour les personnels **handicapés** mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, et dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été **préalablement déclarée** à l'employeur et dans des délais suffisants, ces durées sont **doublées, dans la limite de quatre mois**.

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 paritaires 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 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 4 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 8 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.

### **Démission de l'agent :**

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

- ⇒ huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services
- ⇒ un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services 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

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

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 15 jours au moins avant le terme de ce congé.

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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

### **cessation du contrat de plein droit :**

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

licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve que l'agent soit recruté pour une durée indéterminée ou dans le pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme est postérieur à la date à laquelle l'intéressé peut demander à bénéficier d'un réemploi.

### **Licenciement :**

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

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

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

- ⇒ La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- ⇒ La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- ⇒ Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée
- ⇒ Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée (dans les conditions prévus à l'article 39-4 du décret 88-145\*)
- ⇒ L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération

\* « Art. 39-4. - 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 notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que

celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec 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. »

### **Reclassement préalable à certains licenciements :**

Le licenciement pour l'un des motifs susmentionnés, à l'exclusion de celui concernant l'impossibilité de réemploi 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 que la loi du 26 janvier 1984 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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. 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.

L'offre de reclassement concerne les emplois des **services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent**. L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise**. L'emploi proposé est **compatible** avec ses compétences professionnelles.

### **Procédure de licenciement :**

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus (figurant au I de l'article 39-5), elle convoque l'intéressé à un entretien préalable. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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 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.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat, ainsi que celles relatives au licenciement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai susmentionné, l'agent est licencié au terme du préavis.

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 3 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 du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 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 3 mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

#### **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

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, 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 ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28 du décret 88-145. 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 prévus lors de la période d'essai ou relevant de la discipline.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

L'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les 15 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. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. 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](#) (s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat) et [L.122-27](#) du code du travail.

### **Entretien préalable :**

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**. 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 5 jours ouvrables après** la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

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

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour inaptitude physique, pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent ou encore pour refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat en cas de transformation du besoin, 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.

Lorsqu'à l'issue de l'entretien et de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- ⇒ Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux
- ⇒ Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale
- ⇒ Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

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

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail. »

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due 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 selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5
- ⇒ Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4.

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 à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

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

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle 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 mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Pour l'application de cet article, 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.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

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

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

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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

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.

### **Assurance chômage :**

Les collectivités territoriales n'ont pas l'obligation de s'affilier à l'assurance chômage. Il leur appartient néanmoins, si les conditions d'indemnisation sont remplies, d'assurer le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Il existe différents types d'assurances pour faire face à cette charge :

- ⇒ L'auto-assurance : dans cette hypothèse, l'employeur public assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents. L'employeur public n'étant pas affilié à l'assurance chômage, il n'y contribue pas.
- ⇒ l'employeur public peut adhérer au régime d'assurance chômage via la passation d'un contrat avec l'URSSAF (dans le cas d'une adhésion révocable). Cette affiliation implique une contribution à ce régime.
- ⇒ Une convention de gestion peut être passée entre un employeur public et pôle emploi. La charge financière repose sur l'employeur. Pôle emploi se charge de la partie administrative de la gestion de l'indemnisation.