

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Les contrats à durée indéterminée

Références :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 3-3 et 3-4.

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 non titulaires de la fonction publique territoriale.

Le recours aux agents contractuels de droit public



Par principe, le statut de la fonction publique territoriale prévoit que les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires.

Il en résulte que le recours à des agents contractuels est l'exception.
(Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Il est néanmoins possible de recruter, selon des modalités particulières que nous détaillerons, un agent contractuel par contrat à durée indéterminée.

I. Les contrats concernés P.02

II. La réglementation spécifiquement applicable au CDI P.05

A. Entretien professionnel P.05

B. Rémunération P.08

C. Congé de mobilité P.09

D. Cycle préparatoire aux concours P.10

E. Congé pour convenance personnel P.10

F. Mise à disposition P.11

G. Discipline..... P.12

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

I. Les types de contrats susceptibles d'être conclus sous forme de CDI

A. Les contrats conclus pour pouvoir à des emplois permanents

Les contrats, concernés par un recrutement à durée indéterminée, sont ceux conclus pour pouvoir à des emplois permanents :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi 84-53.

3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois

3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois

4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %

5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public .

[\(Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale\)](#)



Conditions obligeant à la conclusion du contrat à durée indéterminée :

Si les agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi 84-53 précitée, sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans, il est à noter que ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

A l'issue de cette durée, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Concernant les modalités de renouvellement, se référer à la note relative au recrutement d'un agent contractuel

De même, en vertu de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de cet article 3-3 **avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans (à l'exception des contrats au titre du II de l'article 3 [de projet]), au moins, sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**, est conclu pour une durée indéterminée.

Cette durée de 6 ans 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 à l'exception du contrat de projet (3 II)**.



Elle inclut, en outre, les services effectués dans le cadre des mises à disposition d'agents par les Centres Départementaux de Gestion (deuxième alinéa de l'article 25), 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 4 mois.

Lorsqu'un agent remplit ces conditions d'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure, d'un commun accord, un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Absence de droit au renouvellement & motif tiré de l'intérêt du service :

Si les juges rappellent qu'un agent public, qui a été recruté par un contrat à durée déterminée, **ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement** de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, l'administration ne peut, toutefois, légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, **que pour un motif tiré de l'intérêt du service**. (Voir notamment : [Conseil d'État, 6^{ème} / 1^{ère} SSR, 10/07/2015, 374157, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#))



Ainsi, la décision d'une autorité territoriale refusant de renouveler le contrat d'un agent, motivé par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement de l'intéressé par un contrat à durée indéterminée, doit être regardée comme n'étant pas motivée par l'intérêt du service. L'illégalité de cette décision est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité territoriale. (Voir en ce sens : [CAA de DOUAI, 3^{ème} chambre - formation à 3 \(ter\), 02/07/2015, 13DA02000, Inédit au recueil Lebon](#))

Concernant les modalités de renouvellement, se référer à la note relative au recrutement d'un agent contractuel

Maintien du CDI en cas de réaffectation et portabilité de la durée indéterminée :

Lorsqu'une collectivité ou un des établissements propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent, lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale **peut, par décision expresse**, lui maintenir **le bénéfice de la durée indéterminée**.

[\(Article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale\)](#)

B. Reprise d'activité

L'article [L. 1224-3 du Code du Travail](#) dispose que « *Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.* »

Dans un arrêt en date du 10 décembre 1998, la Cour de Justice des Communautés Européennes a considéré qu'était constitutif d'une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objet propre.

De même, l'article [14ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

C. Les contrats conclus sur la base de l'article L. 523-6 (c. patrimoine)

Dans le cadre de la mise en œuvre des opérations d'archéologie préventive, le code du patrimoine dispose, dans son [article L523-6](#), que les collectivités territoriales peuvent recruter pour les besoins de leurs services archéologiques, en qualité d'agents non titulaires, les agents de l'établissement public national à caractère administratif mentionné à [l'article L. 523-1](#) qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Les agents ainsi recrutés conservent, **sur leur demande**, le bénéfice des stipulations de leur contrat antérieur relatives à sa durée indéterminée, à la rémunération qu'ils percevaient et à leur régime de retraite complémentaire et de prévoyance. Ils conservent, en outre, le bénéfice des stipulations de leur contrat antérieur qui ne dérogent pas aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

II. La réglementation applicable au CDI

La situation des agents non titulaires est principalement régie par certains articles des lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut des fonctionnaires territoriaux, ainsi que par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

Certaines dispositions relatives aux agents contractuels de droits publics sont propres aux agents recrutés à durée indéterminée :

A. 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 huit 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 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

⇒ 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

⇒ 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 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 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. »

B. Rémunération

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service (*article 20 de la loi 83-634*).

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 (*article 1-2 décret 88-145*).

Les agents contractuel de droit public n'ont pas vocation, contrairement aux fonctionnaires, à faire « *carrière* » dans l'administration. Ainsi, ils ne bénéficient pas des possibilités d'avancement et de promotion.

Néanmoins, la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation **au minimum tous les 3 ans**. Cette réévaluation est notamment réalisée au vu des résultats des entretiens professionnels (cf. point A) ou de l'évolution des fonctions. Voir en ce sens les réponses ministérielles [n°4660 du 19 mars 2019](#) et [09834 du 01/08/2019](#) (*Il appartient à chaque employeur de prévoir les modalités de mise en œuvre de cette réévaluation, laquelle n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent. Cette augmentation ne doit ni être excessive – sous peine de constituer une modification substantielle justifiant un nouveau contrat – ni générer une progression automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période*).

Les éléments de la rémunération

La rémunération d'un agent non-titulaire de droit public se compose :

⇒ Obligatoirement :

- du traitement indiciaire (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.)

- 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 non titulaires de droit public ne peuvent en aucun cas percevoir la NBI.

C. Le congé de mobilité

Par principe les agents non titulaires ne bénéficient pas des possibilités offertes au titre de la mobilité. En effet, ces agents ne peuvent être mutés, détachés, ni bénéficier d'une intégration directe.

Toutefois, depuis 2007, la réglementation permet à un agent non titulaire, employé pour une durée indéterminée, de solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Le congé de mobilité n'est pas rémunéré.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 mois avant le terme du congé.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions de réemploi prévues aux articles 33 et 34 du décret n° 88-145 susmentionné.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant une durée minimale de 3 ans.

[\(Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale\)](#)

D. congé pour cycle préparatoire de concours

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour occuper une 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 du décret 88-145. (Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir).

E. Le congé sans rémunération pour convenances personnelles

L'agent non titulaire 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 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une **durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats** avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'autorité territoriale par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** au moins **2 mois** avant le début du congé.

F. La mise à disposition

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

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 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 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 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder **10 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 non titulaires 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.

[\(Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale\)](#)

G. La discipline

Outre les [sanctions disciplinaires](#) susceptibles d'être appliquées à tous les agents contractuels, les agents recrutés pour une durée indéterminée peuvent faire l'objet d'une exclusion temporaire des fonctions, avec retenue de traitement, pour une durée maximale de 1 an, contre 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que

l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.
