

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 :

Code général de la fonction publique - Notamment son titre III : recrutement par contrat (Articles L331-1 à L334-3).

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 :

Avant propos : le recours aux agents contractuels	P.02
Procédure réglementaire pour le recrutement	P.03
Modalités de recrutement (Tableaux).....	P.08
Procédures de recrutement (schémas).....	P.11
Délibération	P.13
Vacance d'emploi.....	P.13
Conditions de recrutement.....	P.15
Déclaration préalable à l'embauche.....	P.15
Acte d'engagement	P.15
Période d'essai.....	P.16
Éléments de rémunération	P.17
Éléments à fournir au CDG	P.18
Formation	P.19
Entretien annuel	P.20
Fin de contrat	P.22
Renouvellement du contrat	P.22
Démission	P.23
Cessation de plein droit du contrat	P.24
Licenciement	P.24
motifs	P.24
Reclassement	P.25
Procédure de licenciement	P.26
Préavis	P.26
Entretien préalable	P.28
Indemnité de fin de contrat	P.31
Assurance chômage	P.33
Le contrat de projet (<i>Précisions</i>)	P.34

Le recours aux agents contractuels de droit public



Sauf dérogation, les emplois permanents des collectivités **sont occupés par des fonctionnaires.**

Le recours aux agents contractuels est l'exception.

(Article L311-1 - Code général de la fonction publique)

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^{er} 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)*

Procédure nécessaire pour recruter un contractuel sur un emploi permanent dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

(A l'exception des emplois de directeur général des services mentionnés)



le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des **emplois permanents** est prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**.

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

DISPOSITIONS GENERALES :

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par le code général de la fonction publique ([Cf. le titre III du CGFP - Articles L131-1 à L137-4](#)) (liberté d'opinion et absence de distinction, égalité femme/homme, conflit d'intérêts, harcèlement sexuel, harcèlement moral et égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés), selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par [le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#).

Dans le respect des dispositions prévues par le [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#), l'autorité compétente **peut prévoir des modalités complémentaires** à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur chaque candidature.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des **conditions identiques pour l'ensemble des candidats** à un même emploi permanent de la fonction publique.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur :

- ⇒ les compétences,
- ⇒ les aptitudes,
- ⇒ les qualifications et l'expérience professionnelles,
- ⇒ le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.



Publication des modalités la procédure de recrutement :



L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi :

L'autorité compétente [assure la publication](#) de l'**avis de vacance ou de création de l'emploi permanent** à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le [décret du 28 décembre 2018](#).

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est **accompagné d'une fiche de poste** qui précise *notamment* :

- ⇒ les missions du poste,
- ⇒ les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- ⇒ les compétences attendues,
- ⇒ les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.
- ⇒ le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- ⇒ la liste des pièces requises pour déposer sa candidature
- ⇒ la date limite de dépôt des candidatures.

Délais :



Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir **dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la date de publication de cet avis** selon les modalités prévues par le [décret du 28 décembre 2018](#) (figurant ci-dessus).



Accusé de réception :

DISPOSITIONS SPECIFIQUES :

Concernant les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles suivants ~~de la loi du 26 janvier 1984~~ :

- 3-1-L332-13 (remplacement temporaire),
- 3-2-L332-14 (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)
- 3-3-L332-8 :
 - ◇ Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - ◇ 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 présente loi ;
 - ◇ Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
 - ◇ 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 ;
 - ◇ 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 % ;
 - ◇ 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.

sont régis par les dispositions générales en plus des dispositions suivantes :

La possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.



*Lorsque l'emploi permanent à pourvoir correspond à un besoins des services ou est justifié par la nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté conformément au CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 2-6 à 2-10, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale **a établi le constat du caractère infructueux du recrutement** d'un fonctionnaire sur cet emploi.

*Le **renouvellement** du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction

publique territoriale correspondant à un besoins des services ou la nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté conformément au CGFP, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le **constat du caractère infructueux** du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.



L'autorité territoriale, ou son représentant, **accuse réception de chaque candidature** et en vérifie la **recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent** à pourvoir et son occupation.

Présélection des candidatures :

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, **écarter toute candidature qui, de manière manifeste**, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées (voir ci-dessus), sont convoqués à un ou plusieurs **entretiens de recrutement**.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Exception : lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article L332-13 (remplacement temporaire) **par un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois**, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les dispositions de l'article 2-6 I du décret 88-145 (« les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 2-4 et, le cas échéant, de l'article 2-5, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement. »).

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement **conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément**.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.
L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.



Dans toutes les collectivités et établissements, **une information relative aux obligations déontologiques** prévues aux articles L. 121-1 à L. 121-3, au chapitre III du titre II du livre Ier et aux articles L. 124-4, L. 124-5, L. 124-7 à L. 124-23 et L. 124-26 du code général de la fonction publique et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. .

Au terme des entretiens :

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, **un document** précisant les appréciations portées *sur chaque candidat présélectionné* au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir **est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.**

Ce document est **transmis à l'autorité territoriale.**

L'autorité territoriale **décide de la suite donnée** à la procédure de recrutement.

L'autorité territoriale **informe**, par tout moyen approprié, les candidats **non retenus** de la décision de rejet de leur candidature.

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

Modalité de recrutement	Durée du contrat	Délibération créant le poste	Déclaration auprès de la bourse de l'emploi	Transmission à la préfecture du
Accroissement temporaire d'activité (Article L332-23)	12 mois maximum (sur une période de 18 mois consécutifs)	oui	non (l'emploi créé n'est pas permanent)	non
Accroissement saisonnier d'activité (Article L332-23)	6 mois maximum (sur une période de 12 mois consécutifs)	oui	non (l'emploi créé n'est pas permanent)	non
Remplacement temporaire de fonctionnaire ou d'agent contractuel sur emploi permanent : - à temps partiel, - en détachement de courte durée, - en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur <u>demande pour raisons familiales</u> , - en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires, - suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, - en congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis [CITIS] de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, des articles 57 [Ex. : <i>congé annuel ; maladie ; maternité ; adoption ; paternité ; congé de formation professionnelle, pour VAE ou pour bilan de comptétence ; etc.</i>], 60 sexies [congé de présence parentale] et 75 [congé parental], - en raison de tout autre congé régulièrement octroyé à un agent contractuel.	la durée est fonction de la période d'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé. Toutefois, il peut être prévu que le remplacement prendra effet avant le départ de cet agent	non (L'emploi a déjà été créé pour permettre le recrutement de l'agent remplacé.)	Oui (la DGCL précise qu'un avis de vacances d'emploi préalable au recrutement d'un agent contractuel est nécessaire. Cette vacance mentionne le fondement juridique permettant d'ouvrir l'emploi au recrutement d'un contractuel pour le remplacement temporaire d'un agent [article 3-1])	oui
Pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*). Justifier de l'infructuosité de la procédure de recrutement (délai raisonnable pour publicité).	Contrat d'1 an maximum. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée maximale d'un an, la procédure de recrutement n'a pu aboutir.	la délibération réalisée pour le recrutement du fonctionnaire <i>doit prévoir cette possibilité</i>	oui	oui

(*) 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 peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 (vacance et publicité) n'est pas applicable.

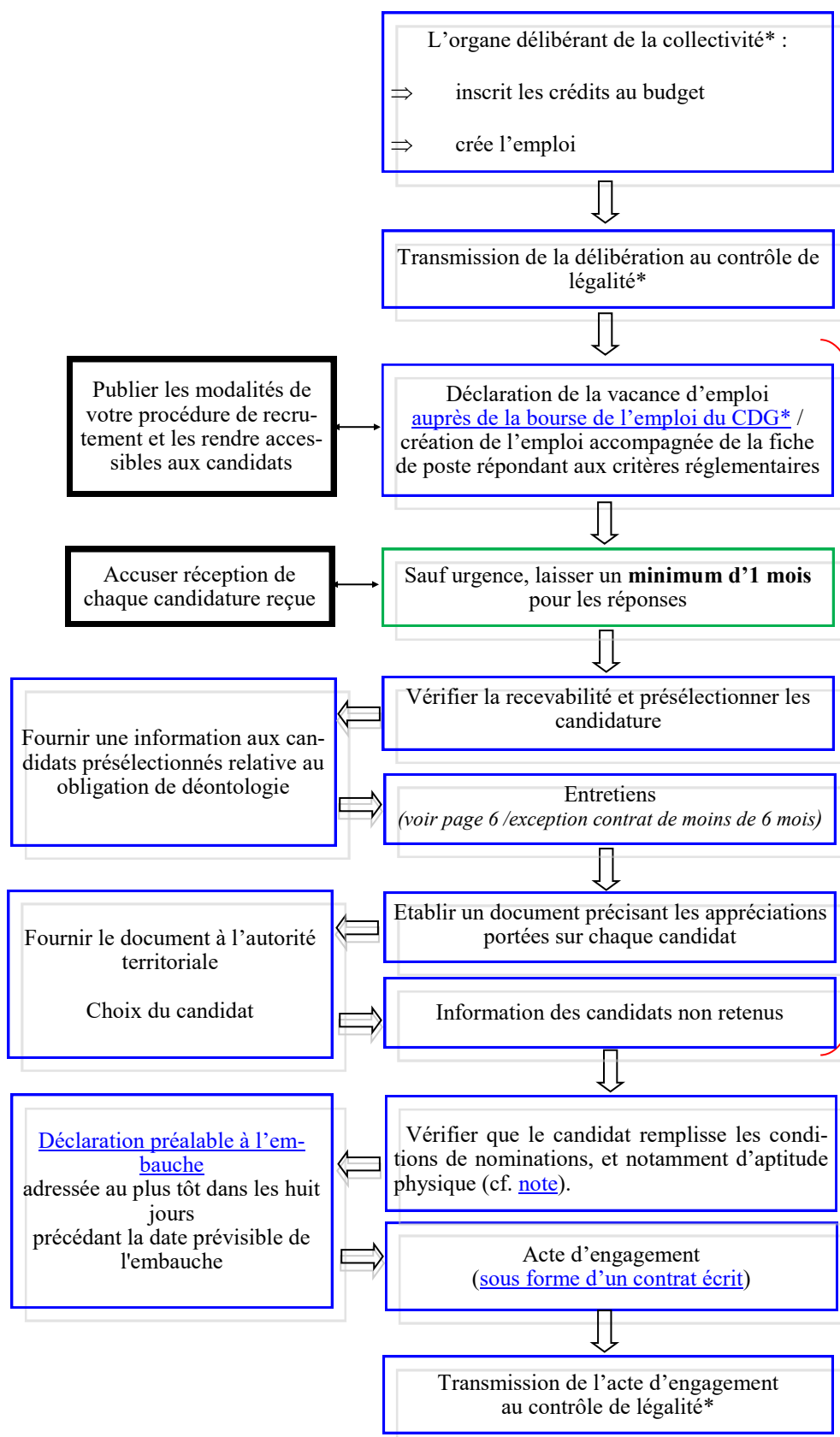
Modalité de recrutement	Durée du contrat	Délibération créant le poste	Déclaration auprès de la bourse de l'emploi	Transmission à la préfecture du contrat
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ⁽¹⁾	CDD 3 ans maximum par contrat	oui	oui	oui
<u>Quand 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 ⁽¹⁾</u>		oui	oui	oui
<u>Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ⁽¹⁾</u>	Obligation de suivi des <u>formation d'intégration et de professionnalisation</u> pour les contrats d'une durée au moins égale à 1 an	oui	oui	oui
<u>Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ⁽¹⁾</u>		Renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans	oui	oui
<u>Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ⁽¹⁾</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 ⁽¹⁾⁽²⁾ <u>(commune de moins de 2000 habitants ou groupement de communes de moins de 10 000 habitants)</u>		oui	oui	oui
Emplois de Secrétaire Général de Mairie des communes de moins de 2 000 habitants.		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 peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 (vacance et publicité) n'est pas applicable.

(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 à la préfecture du
<p><u>Contrat de projet</u> (Article L332-24 CGFP et décret 88-145, à compter du 29/02/2020) <i>(indemnité de rupture anticipé du contrat dont les modalités sont fixées par décret)</i></p>	<p>Durée minimale : 1 an Durée maximale: dans la limite d'une durée totale de 6 ans</p> <p><i>Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.</i></p>	oui	oui (bien que l'emploi créé ne soit pas permanent, cette modalité est prévue par renvoi aux dispositions du chapitre 1er du décret 2019-1414)	oui
<p>Personnes handicapées (Articles L326-1 et L352-4 et suivants)</p>	<p>Équivalente à la période de stage prévu dans le statut particulier. Ont vocation à être titularisés</p>	oui	oui	oui
<p>Certains emplois de direction (L343-1 CGFP)</p>	<p><i>n'entraîne pas titularisation dans la FPT ni CDI, au terme du contrat, qui doit être conclu en CDD</i></p>	oui	oui	oui
<p>Collaborateur de cabinet (article L333-1 CGFP)</p>	<p>Les fonctions prennent fin au plus tard avec la fin de mandat de l'autorité l'ayant recruté</p>	oui	non	oui
<p>Collaborateur de groupe d'élus (communes > 100 000 habitants) (article L333-12 CGFP)</p>	<p>3 ans maximum par contrat Renouvelable CDI après 6 ans</p>	oui	non	oui

La procédure de recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent



Recrutement sur un emploi permanent

(voir en page 6 pour l'exception concernant les remplacements ne dépassant pas 6 mois)

Pour pourvoir des emplois permanents, le recrutement d'agents contractuels est prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.**

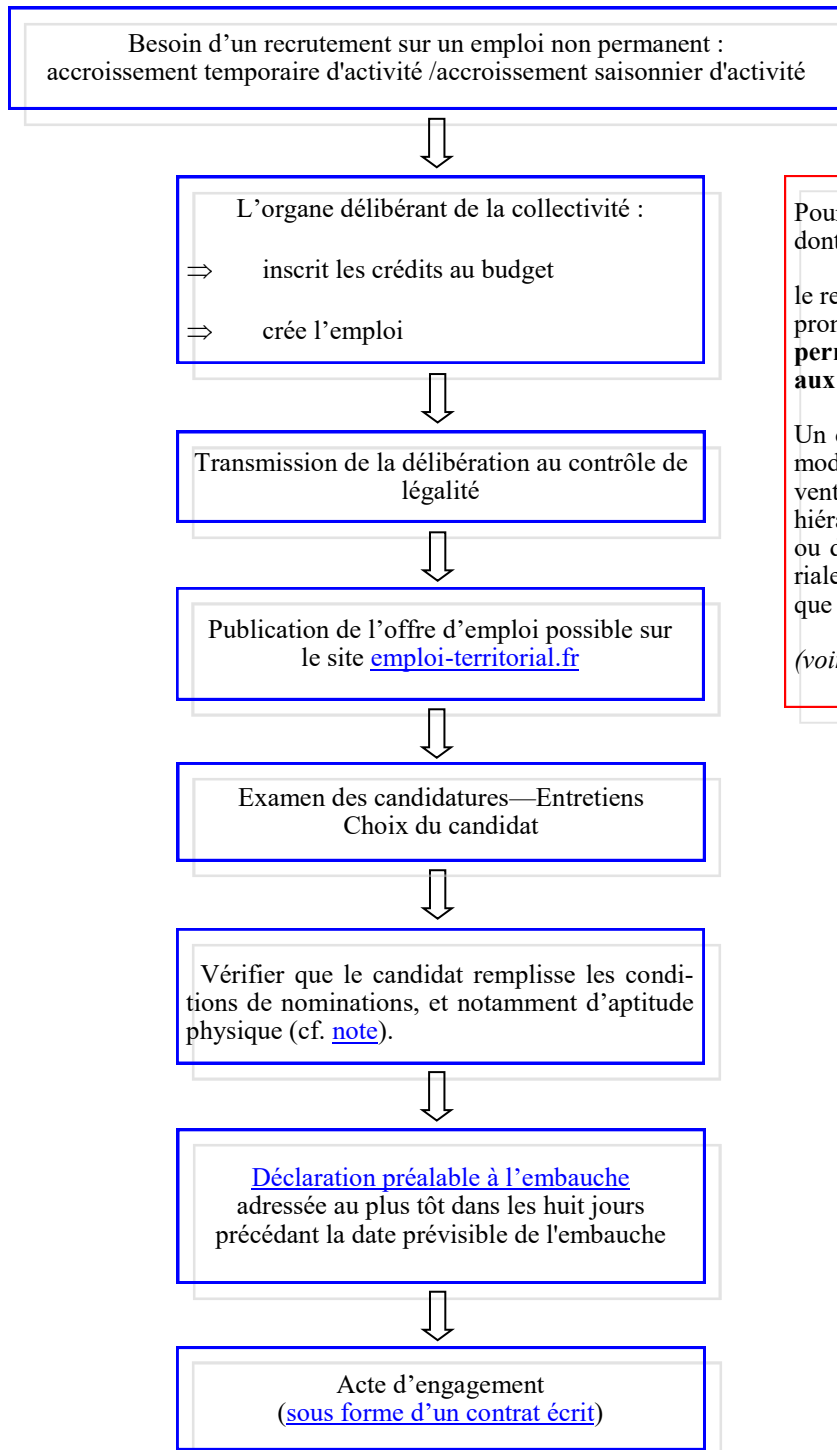
Un décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat.

(voir page 3 et suivantes)

Décision d'adhérer ou de ne pas adhérer au régime d'assurance Chômage.

Voir les conséquences en page 32

La procédure de recrutement d'un agent contractuel (article 3)



Pour pourvoir des emplois permanents,
dont les remplacement,

le recrutement d'agents contractuels est
prononcé à l'issue d'une **procédure
permettant de garantir l'égal accès
aux emplois publics**.

Un décret en Conseil d'Etat prévoit les
modalités de cette procédure, qui peu-
vent être adaptées au regard du niveau
hiérarchique, de la nature des fonctions
ou de la taille de la collectivité territo-
riale ou de l'établissement public ainsi
que de la durée du contrat.

(voir page 3 et suivantes)

Décision d'adhérer ou
de ne pas adhérer au
régime d'assurance
Chômage.

Voir les conséquences
en page 32

Une délibération créant le poste

(Article L313-1 du code général de la fonction publique)

« 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.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Cette délibération indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Ainsi, pour recruter, par exception, un agent contractuel, la délibération doit donc expressément **prévoir cette possibilité**. Il en résulte, dans le cas d'une procédure de recrutement d'un fonctionnaire qui s'avérerait infructueuse, qu'il est nécessaire d'avoir prévu, dans la délibération, la possibilité de recourir à l'article L332-14 pour pouvoir recruter un agent contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, ou de l'article L332-8 2°. 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 du code général de la fonction publique
- ◇ 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 recrutement
- ◇ 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 L313-4 CGFP*).

S'agissant du recrutement d'un agent contractuel pour le remplacement d'un fonctionnaire ou agent contractuel absent (*article L332-13 du CGFP*), *la DGCL précise qu'un avis de vacances d'emploi préalable au recrutement d'un agent contractuel est nécessaire et mentionne le fondement juridique permettant d'ouvrir l'emploi au recrutement d'un contractuel pour le remplacement temporaire d'un agent [ancien article 3-1 de la loi 84-53]*.

L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

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*)

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](#), (*Il est nécessaire que ce contrat soit 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^{er} janvier 2016.

Le contrat **mentionne** l'article du CGFP sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu sur le fondement des articles L. 332-8, L. 332-23 ou L. 332-24 du code général de la fonction publique, il précise en outre l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat **précise** Le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L. 411-2 du même code, dont l'emploi relève, la date à laquelle il prend fin.

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 L. 332-14 du même code.

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.

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 **et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. Les modalités d'application sont déterminées par décret (articles L713-1 et L713-2 du CGFP).**

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)

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](#))*

La rémunération des agents en CDD auprès du même employeur en application de l'article L332-8 du code général de la fonction publique fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les 3 ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

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)

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**.

Formation des agents contractuels

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est prévu que les agents contractuels recrutés en application de l'article **L. 332-8 du CGFP** (anciennement de l'**article 3-3** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)* portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 1 an,

Bénéficient de la formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, **qui comprend** :

a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité

* L422-28 CGFP reprend les dispositions ci-dessus à droit constant : « *Les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article L. 422-21 à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 pour une durée inférieure à un an* » (sic).

L'agent territorial **occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation qui retrace ses formations et bilans de compétences.**

Le code général de la fonction publique prévoit que l'agent **contractuel territorial continue à percevoir sa rémunération** lorsqu'il suit l'une des actions de formation mentionnées à l'article L422-1 du CGFP, soit :

L422-1—*La formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale comprend :*

1° *La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, constituée par :*
a) *Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;*

b) *Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;*

2° *La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;*

3° *La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;*

4° *La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;*

5° *Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;*

6° *Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.*

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 (**y compris les contrats de projet**) 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 social territorial (ex CTP)**, 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 **L332-8 du CGFP** (anciennement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) 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 **L332-8 du CGFP** (anciennement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) 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 L311-1 du CGFP
- ⇒ 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 le Code général de la fonction publique 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 **L332-8 du CGFP** (anciennement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), par contrat à durée indéterminée (CDI) ou par contrat à durée déterminée (CDD) 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**, 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, 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 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 L554-1 du CGCP (*anciennement le dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983*) 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 une collectivité ou 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.

Indemnité de fin de contrat :

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021

Un décret prévoit, pour les contrats conclus en application :

- ⇒ De l'article L332-23 1° [*accroissement temporaire d'activité*]
- ⇒ et des articles L332-13 [*remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels*],
- ⇒ L332-14 [*vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*]
- ⇒ et L332-8 [*Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;*
- ⇒ *lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté*
- ⇒ *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 ;*
- ⇒ *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 % ;*
- ⇒ *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],*

les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque

ces contrats, le **cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à 1 an**

et

lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats **est inférieure à un plafond fixé par décret** (voir page suivante).

Ces **dispositions ne sont pas applicables lorsque**, au terme du contrat ou de cette durée, les agents

- ⇒ sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours
- ou

- ⇒ bénéficiaire du renouvellement de leur contrat
ou
- ⇒ Bénéficiaire de la conclusion d'un nouveau contrat, en CDD ou CDI, au sein de la FPT.

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Il est ajouté un art. 39-1-1 au décret 88-145 du 15 février 1988 relatif au agent public contractuel qui prévoit que :

L'indemnité de fin de contrat prévue n'est due que lorsque le contrat **est exécuté jusqu'à son terme**.

Elle n'est pas due **si l'agent refuse la conclusion d'un** contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est **versée au plus tard un mois après le terme du contrat**.

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.

LE CONTRAT DE PROJET :

Ces contrats peuvent être créés à compter du **29 février 2020** dans le respect de la procédure de recrutement prévu au chapitre I^{er} (Dispositions générales) du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 (voir pages 3 et 4 de la présente note).

Le contrat de projet, est conclu pour occuper un **emploi non permanent**.

Mentions à faire figurer dans le contrat (*articles 3 et 3-1*) :

- Le contrat est écrit et mentionne l'article, l'alinéa et le paragraphe, du code général de la fonction publique sur le fondement duquel il est établi.
- Le contrat précise sa date d'effet, sa durée,
- Le contrat définit le poste occupé, le ou les lieux d'affectation, ainsi que la catégorie hiérarchique.
- 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 récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.
- Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du décret 88-145.
- Ce contrat comporte également (*article 3-1*) :
 - La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible
 - La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
 - Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat
 - Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications
 - La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2
 - Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.

Les agents bénéficient d'un entretien individuel annuel.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de ces entretiens professionnels.

Renouvellement et fin de contrat

Suite à une indisponibilité physique (*), l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

() 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*

Le **certificat de fin de contrat** prévu à l'article 38 (voir modèle auprès du service carrière) est fourni tant à l'expiration du contrat, qu'en cas de rupture anticipée d'un contrat de projet.

Au côté des dispositions de droit commun concernant les modalités de renouvellement (voir pages 22 et suivante), il est précisé pour les contrat de projet que lorsque le contrat de projet a été conclu pour une **durée inférieure à 6 ans** et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée,

l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par **lettre recommandée avec** demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- ⇒ Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- ⇒ Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. **En l'absence de réponse dans ce délai**, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé **de la fin de**

son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- ⇒ Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- ⇒ Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Rupture anticipée et indemnité de rupture (article 38-2 et 46)

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- ⇒ Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- ⇒ Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du présent décret et par dérogation aux alinéas précédents, l'agent **perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 %** de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.


L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées au III de l'article 38-1.

Licenciement

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par :

- 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 refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération

(conformément à l'article 39-5, le reclassement n'est pas prévu dans ces 3 cas de figure)



En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un contrat de projet,

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'1 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'1 mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.
