

SOMMAIRE

[Références juridiques](#) (p. 2)

[Les agents concernés par le décret](#) (p. 3)

[Généralités](#) (p. 5)

[La création de l'emploi](#) (p. 5)

[La forme du contrat](#) (p. 6)

[Cas de recrutement prévus par le code général de la fonction publique](#) (p. 7)

[La pérennisation de l'emploi](#) (p. 14)

[La mobilité des agents en contrat à durée indéterminée](#) (p. 14)

[Le niveau de rémunération](#) (p. 15)

[La période d'essai](#) (p. 15)

[La fin de contrat](#) (p. 16)

[Le licenciement](#) (p. 20)

[La discipline](#) (p. 27)

[La commission consultative paritaire](#) (p. 27)

REFERENCES JURIDIQUES

Code général de la fonction publique

Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires

Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

LES AGENTS CONCERNES PAR LE DECRET N° 88-145 DU 15.02.1988

Les dispositions du décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements (*mentionnés à l'article L.2 du code général de la fonction publique, ancien article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*) qui :

Sont recrutés sur des emplois permanents dans les cas suivants (articles L.332-8, L.332-13, L.332-14, du code général de la fonction publique) :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*article L.332-8 1°, ancien article 3-3 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (*article L.332-8 2° ancien article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants (*article L.332-8 3°, ancien article 3-3 3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- 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 création, pour tous les emplois (*article L.332-8 4°, ancien article 3-3 3°bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % des communes de 1 000 habitants et plus et des groupements de communes de 15 000 habitants et plus (*article L.332-8 5°, ancien article 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- 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 L.332-8 6°, ancien article 3-3 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants (*article L.332-7°*)
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article L.332-14 du code général de la fonction publique, ancien article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).
- pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (*article L.332-13 du code général de la fonction publique article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)

Sont recrutés sur des emplois temporaires dans les cas suivants :

- pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité (*article L.332-23 du code général de la fonction publique, ancien article 3 I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (*article L.332-24 du code général de la fonction publique, ancien article 3 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)

Sont recrutés par la voie du recrutement direct, afin d'occuper les emplois suivants (articles L.343-1 à L.343-5 du code général de la fonction publique, ancien article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions
- directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient

Sont recrutés en qualité de collaborateur de cabinet (articles L.333-1 à L.333-11 du code général de la fonction publique, ancien article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Sont recrutés en qualité de collaborateur de groupe d'élus (articles L.333-12 du code général de la fonction publique, ancien article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

- **Bénéficiaire de l'obligation d'emploi** instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail. Sont concernés (article L.352-4 du code général de la fonction publique, ancien article 38, 7^e et 8^e alinéas de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :
 - o les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles
 - o les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
 - o les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
 - o les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
 - o les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
 - o les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles
 - o les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- **sont employés par une personne morale de droit public en qualité d'agent contractuel de droit public et dont l'activité de cette personne morale est reprise par une autre personne publique** dans le cadre d'un service public administratif (article L.445-1 à L.445-6 du code général de la fonction publique, ancien article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)
- **sont employés par une entité économique employant des salariés de droit privé et dont l'activité est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique** dans le cadre d'un service public administratif (article L. 1224-3 du code du travail)
- âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sont recrutés sur des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C, par des contrats de droit public dénommés « **Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat** » (articles L.326-10 à L.326-19 du code général de la fonction publique, ancien article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- sont recrutés pour assurer des **missions d'assistant maternel ou d'assistant familial** (article L.332-14 du code général de la fonction publique prévues aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code d'action sociale et des familles)

Les dispositions du décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés

GENERALITES

Conformément aux dispositions de l'article L.311-1 du code général de la fonction publique (*ancien article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*), les emplois civils permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires sauf dérogation prévue par une disposition législative.

Si les fonctionnaires ont une priorité pour occuper les emplois permanents, le code général de la fonction publique prévoit des possibilités de recourir à des agents contractuels.

Ces cas sont principalement définis dans le titre III, chapitre II du livre 3 du code général de la fonction publique auxquels il convient d'ajouter les situations particulières résultant d'autres dispositions ou de textes épars.

LA CREATION DE L'EMPLOI

L'article L.313-1 du code général de la fonction publique (*ancien article 34 de la loi n° 84-53*) dispose que c'est à l'organe délibérant qu'il appartient de créer les emplois (ce qui implique l'existence de crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant).

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

Par ailleurs, ce même article précise que, la délibération indique si, le cas échéant, l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial.

Pour le remplacement d'un agent momentanément absent, une délibération de l'organe délibérant n'est pas nécessaire.

La délibération doit contenir certaines mentions substantielles :

- le motif invoqué (*exemple : article L.332-8 3° du code général de la fonction publique pour recruter un agent dans une commune de moins de 1 000 habitants*).
- la nature des fonctions
- le niveau de recrutement
- le niveau de rémunération

MODELES DE DELIBERATION

MODELE DE DELIBERATION portant création d'un emploi de contractuel sur la base de l'article L.332-23 1° du code général de la fonction publique (*accroissement temporaire d'activité ancien l'article 3 I, 1°*)

MODELE DE DELIBERATION portant création d'un emploi de contractuel sur la base de L.332-23 2° du code général de la fonction publique (*accroissement saisonnier d'activité, ancien article 3 I, 2°*)

MODELE DE DELIBERATION portant création d'un emploi de contractuel sur la base de l'article L.332-24, (*pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, ancien article 3 II*)

MODELE DE DELIBERATION portant création d'un emploi de contractuel sur la base de l'article L.332-8 1° du code général de la fonction publique (*absence de cadre d'emplois ancien article 3-3, 1°*)

MODELE DE DELIBERATION portant création d'un emploi permanent

. sur la base de l'article L.332.8 2° du code général de la fonction publique (*besoins des services ancien article 3-3, 2°*)

. sur la base de l'article L.332.8 3° du code général de la fonction publique (*communes moins 1000 et établissements moins de 15 000 ancien article 3-3, 3°*)

. sur la base de L.332.8 5° du code général de la fonction publique (*temps non complet ancien article 3-3, 4°*)

. sur la base de L.332.8 6° du code général de la fonction publique (*création ou suppression de service public ancien article 3-3, 5°*)

. sur la base de L.332.8 7° du code général de la fonction publique (*secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants*)

Les modalités de recrutement des contractuels ont été redéfinies par le décret du 2019-1414 du 19 décembre 2019. Voir la fiche pratique [RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DES AGENTS PUBLICS](#).

LA FORME DU CONTRAT

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit.

Le contrat doit mentionner :

- l'article et, pour les contrats conclus en application des articles L.332-23 et L.332-8 du code général de la fonction publique (anciens articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), l'alinéa de l'article du code général de la fonction publique en vertu duquel il est établi (*exemple : article L.332-8 5° du code général de la fonction publique*)
- l'identité des parties
- l'adresse de l'agent et de l'employeur
- le ou les lieux d'exercice des fonctions ou à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux
- la date d'effet du contrat (*date du recrutement*) et sa durée
- la date de fin d'engagement
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique (*A, B ou C*)
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent
- si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service (*exemple : règlement intérieur*) opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat
- pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités : ces contrats doivent comporter une définition précise du motif de recrutement
- pour les contrats conclus en application de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi), un descriptif précis du poste vacant à pourvoir doit être annexé au contrat
- les certificats de travail délivrés par les collectivités et établissements publics sont annexés au contrat

L'autorité territoriale procède à la communication prévue à l'article 2 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat et est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles 3 et 4 de ce même décret.

Voir la fiche pratique [Communication d'informations essentielles lors du recrutement](#)

Le centre de gestion rédige, à la demande des collectivités et établissements intéressés, les actes d'engagement.

CAS DE RECRUTEMENT PREVUS PAR LE TITRE III DU LIVRE III DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ANCIENS ARTICLES 3 A 3-3 DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984)

TABLEAU RECAPITULATIF

Lorsqu'il est conclu en application des articles L.332-23 et L.332-8 du code général de la fonction publique (anciens articles 3 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée), le contrat précise le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Recrutement temporaire des agents contractuels

Recrutement temporaire sur des emplois non permanents (article L.332-23 du code général de la fonction publique, ancien article 3 I)

Les collectivités et établissements peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

- 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;
[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)
- 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.
[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Pas de déclaration de vacance d'emploi pour ces emplois non permanents

Recrutement temporaire pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (articles L.332-24 à L.332-26 du code général de la fonction publique, ancien article 3 II)

Les collectivités et établissements peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

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

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019.

Les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

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 des entretiens professionnels.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Une publicité sur l'espace numérique « Place de l'emploi public » concernant la création ou la vacance de l'emploi pourvu par un contrat de projet est obligatoire.

Le contrat de projet doit comporter des clauses spécifiques en plus des clauses habituelles :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3° 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 ;
- 4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur ;
- 6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six 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 :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit 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 :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

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

- 1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- 2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions définies ci-dessus.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

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 les motifs suivants :

- 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 proposé,
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération.

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Ces emplois doivent être créés par [DELIBERATION](#) de l'organe délibérant

Remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels (article L.332-13 du code général de la fonction publique ancien article 3-1)

Les collectivités territoriales peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels, qui :

- sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel
- sont indisponibles en raison :
 - o d'un détachement de courte durée,
 - o d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
 - o d'un 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 ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
 - o d'un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique,
 - o ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Ces contrats établis sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

L'agent ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle de l'agent remplacé

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (article L.332-14 du code général de la fonction publique ancien article 3-2)

Les conditions

Pour les besoins de continuité du service, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

L'emploi doit être préalablement déclaré vacant auprès du centre de gestion.

La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a engagé une procédure en vue du recrutement d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire pour occuper l'emploi en cause.

La durée du contrat

Le contrat ne peut excéder un an.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme d'une année, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent de manière permanente (article L.332-8 du code général de la fonction publique ancien article 3-3)

Lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer des fonctions correspondantes (article L.332-8 1° du code général de la fonction publique ancien article 3-3, 1°)

Lorsqu'une collectivité ou un établissement ne peut, afin de satisfaire un besoin, se référer à un grade de la fonction publique, il peut faire appel à un agent non titulaire.

EXEMPLE

Appariteur, gérant d'agence postale, accompagnateur dans les bus scolaires ...

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient quel que soit la catégorie (article L.332-8 2° du code général de la fonction publique ancien article 3-3, 2°)

Ce recrutement ne sera possible que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

La nature des fonctions

La notion de "nature des fonctions" renvoie à l'ancienne possibilité de recruter des agents contractuels pour occuper des "emplois nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées".

La justification tirée de la nature des fonctions tend aujourd'hui à disparaître dès lors que les statuts particuliers des différents cadres d'emplois couvrent l'essentiel des secteurs d'intervention et des métiers des collectivités territoriales.

Les besoins du service

Les besoins du service peuvent justifier le recours à un agent non titulaire de catégorie A, B ou C. Selon la jurisprudence, les raisons particulières du recours à un agent non titulaire peuvent tenir :

- à un appel infructueux en vue du recrutement d'un fonctionnaire ;
- à l'impossibilité d'attendre un recrutement par la voie normale pour faire face correctement aux besoins du service ;
- à l'avantage déterminant procuré par le profil d'un candidat ;
- au caractère non durable des contrats (*exemple : mise en place d'un service, lancement d'un projet ...*).

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants (*article L.332-8 3 ° du code général de la fonction publique ancien article 3-3, 3°*)

- employeurs concernés : communes de moins de 1000 habitants ou groupements de communes de moins de 15 000 habitants
- durée hebdomadaire : temps complet ou non complet
- agents concernés : tous les agents concernés

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Emplois dans les communes nouvelles (*article L.332-8 4 ° du code général de la fonction publique ancien article 3-3 3° bis*)

- employeurs concernés : communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants
- durée : pendant une période de trois années suivant leur création
- emplois : tous les emplois concernés

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Emplois à temps non complet (*article L.332-8 5 ° du code général de la fonction publique ancien article 3-3, 4°*)

- employeurs concernés : communes de plus de 1000 habitants ou groupements de communes regroupant plus de 15 000 habitants
- durée hebdomadaire : la quotité de temps de travail est inférieure à 50%

EXEMPLE : ces employeurs peuvent recruter des adjoints techniques pour une durée hebdomadaire qui est au plus égale à 17h30.

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose l'employeur en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (*article L.332-8 6 ° du code général de la fonction publique ancien article 3-3, 5°*)

- employeurs concernés : communes de moins de 2000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants
- durée hebdomadaire : temps complet ou non complet

EXEMPLE

- pour les ATSEM (*fermeture d'une école maternelle décidée par l'inspection académique*)
- gérant d'une poste

[MODELE DE CONTRAT](#) [MODELE D'AVENANT](#)

Pour les emplois de secrétaire général de mairie de moins de 2 000 habitants (article L.332-8 7° du code général de la fonction publique)

MODELE DE CONTRAT MODELE D'AVENANT

Le service « gestion des carrières » se tient à votre disposition afin de vous établir, le cas échéant, les actes correspondants

Durée des contrats de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Les agents recrutés, sur la base de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi précitée), sont engagés par contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de 3 ans.

Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse.

La durée des contrats successifs ne peut excéder 6 ans.

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

LA PERENNISATION DE L'EMPLOI

On distinguera deux éléments :

- La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire
- Les contrats à durée indéterminée

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire (article L.327-5 du code général de la fonction publique (ancien article 3-4, I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984))

Un agent contractuel peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat lorsqu'il est :

- recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L.332-8 ou L.332-14 (anciens articles 3-2 ou 3-3 de la loi 84-53)

ET

- inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe

Dans un tel cas, il n'est pas nécessaire de déclarer l'emploi vacant.

Le service « gestion des carrières » se tient à votre disposition afin de vous établir, le cas échéant, l'arrêté correspondant

Le contrat à durée indéterminée (article L.332-8 du code général de la fonction publique, ancien article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée :

- être recruté sur un emploi permanent créé en référence à l'article L.332-8 (ancien article 3-3 de la loi 84-53),
- de 6 ans de services effectifs,
- voir son contrat renouvelé.

Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat de l'agent est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

MODELES DE CONTRATS (ARTICLE L.332-8 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ANCIEN ARTICLE 3-3 DE LA LOI PRECITEE)

[Article L.332-8 1°](#) (absence de cadre d'emplois ancien Article 3-3 1°)

[Article L.332-8 2°](#) (besoin des services ancien Article 3-3 2°)

[Article L.332-8 3°](#) (communes moins de 1 000 habitants et établissements de moins de 15 000 habitants ancien Article 3-3 3°)

[Article L.332-8 5°](#) (temps non complet ancien Article 3-3 4°)

[Article L.332-8 6°](#) (service public ancien article Article 3-3 5°)

[Article L.332-8 7°](#) (secrétaire général moins de 2 000 habitants)

Le contrat à durée indéterminée (article L.332-10 du code général de la fonction publique, ancien article 3-4, II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Le principe

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien article 3-3) avec un agent qui justifie d'une durée de

services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Le calcul des 6 années

La durée de six 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 de la sous-section 2 du chapitre II du titre III du livre III du code général de la fonction publique ou de l'article L.323-23 (anciens articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Attention : les contrats de projet et d'opération (établis en vertu de l'article L.332-24 du code général de la fonction publique, ancien article 3 II de la loi du 26 janvier 1984) n'entrent pas en compte dans le calcul des 6 années.

Elle inclut, en outre, les services effectués au titre de l'article L.452-44 du code général de la fonction publique (ancien 2^e alinéa de l'article 25 : agent mis à disposition par le centre de gestion) s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel : ils sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue : ils sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté (6 ans y compris de manière discontinue) 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.

MODELE DE CONTRAT (ARTICLE L.322-10 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ANCIEN 3-4 II DE LA LOI PRECITEE)

LA MOBILITE DES AGENTS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article L.332-12 du code général de la fonction publique (ancien article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Lorsqu'une collectivité, un établissement public :

- propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien 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 relevant de la fonction publique territoriale,
- à une personne morale relevant de l'article L.3 du code général de la fonction publique (ancien 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 : *administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes ou des établissements publics de l'Etat*),
- à une personne morale relevant de l'article L.5 du code général de la fonction publique (ancien 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : *établissements relevant de la fonction publique hospitalières*),

- 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.

Ainsi, un agent contractuel en CDI peut « muter » avec son CDI.

MODELE DE CONTRAT

LE NIVEAU DE REMUNERATION

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

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du code général de la fonction (ancien article 3-3). Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés (article L.313-1 du code général de la fonction publique ancien article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

C'est donc l'organe délibérant qui fixe le niveau de la rémunération de l'emploi (exemple : en se référant à l'échelle C2 de rémunération). Des modèles de délibération portant création d'un emploi sont disponibles dans la partie « la procédure préalable au recrutement ».

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité territoriale en tenant compte des éléments suivants (*cumulatifs*) :

- des fonctions exercées,
- de la qualification requise pour leur exercice
- de l'expérience de ces agents.

L'autorité territoriale peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Article L.713-1 du code général de la fonction publique (ancien article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

NB :

La rémunération est réévaluée, au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, pour les agents :

- en contrat à durée indéterminée
- en contrat à durée déterminée auprès du même employeur et recrutés en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984)

Article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

LA PERIODE D'ESSAI

Article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les principes

Le contrat peut comporter une période d'essai permettant :

- à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent
- à l'agent d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent

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 :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 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.

EXEMPLE

Un contrat est conclu pour une durée de 18 mois.

La période d'essai ne pourra pas être supérieure à 2 mois (l'autorité territoriale pourra décider de définir une durée de période d'essai inférieure à 2 mois).

Dans un tel cas, l'autorité territoriale pourra prévoir dans le contrat une période d'essai d'un mois renouvelable une fois pour la même durée.

Si l'autorité territoriale avait prévu une période d'essai de 15 jours, le contrat ne pourra prévoir qu'un renouvellement de ladite période pour 15 jours uniquement.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai

Il 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.

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.

L'autorité territoriale est tenue de consulter la commission consultative paritaire pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai.

LA FIN DE CONTRAT

Le certificat de travail

Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif, à savoir :
 - congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption (article 11)
 - congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (article 14-1)
 - congé sans rémunération pour motifs familiaux (article 15)
 - congé sans rémunération pour convenances personnelles (article 17)
 - congé non rémunéré pour création d'entreprise (article 18)
 - congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique (article 19)
 - congé de mobilité (article 35-2)
 - congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une

- période de stage préalable à une titularisation (article 35-3)
- congé parental (article 14-I : attention dispositions particulières de prise en compte partielle du congé parental)

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

MODELE DE CERTIFICAT

La fin de contrat

Article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les délais

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, 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 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

La procédure

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**
- la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L.332-8 du code de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) est supérieure ou égale à trois ans.

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

Prime de précarité

- Pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an conclus à partir du 1^{er} janvier 2021, une prime de précarité peut être versée sous certaines conditions.

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

Elle doit être versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Conditions :

Conditions relative à la rémunération de l'agent : l'agent ne doit pas percevoir une rémunération brute globale supérieure à 2 fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Conditions relatives à l'exécution du contrat : Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme. Mais, elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conditions relatives aux types de contrats : La prime concerne les contrats liés à un accroissement temporaire d'activité, à un remplacement temporaires de fonctionnaires ou d'agents contractuels, à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, ainsi que les cas listés à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984).

Anciennes Références juridiques Loi n° 84-53	CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	Conditions de recours aux contractuels	Prime de précarité possible
Article 3 I 1°	L.332-23 1°	Accroissement temporaire d'activité	X
Article 3 I 2°	L.332-23 2°	Accroissement saisonnier d'activité	
Article 3 II	L.332-24	Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée	
Article 3-1	L.332-13	Pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	X
Article 3-2	L.332-14	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	X
3-3 1°	L.332-8 1°	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (catégorie A, B ou C)	X
3-3 2°	L.332-8 2°	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi	X
3-3 3°	L332-8 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	X
3-3 3° bis	L.332-8 4°	Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	X

3-3 4°	L.332-8 5 °	Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (communes 1000 habitants et plus et EPCI 15 000 habitants et plus)	X
3-3 5°	L.332-8 6 °	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	X
	L.332-8 7°	Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	X

Exclusions :

La prime n'est pas versée :

- aux agents nommés stagiaires ou élèves à l'issu de la réussite d'un concours,
- aux agents qui bénéficient du renouvellement de leur contrat,
- aux agents qui bénéficient d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale.
- aux agents ayant conclu un contrat pour un accroissement saisonnier d'activité,
- aux agents ayant conclus un contrat de projet.

La démission

Article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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

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

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services
- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans

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.

Les congés (*fixés à l'article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*) pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont :

- les congés annuels (*article 5 du décret*)
- le congé pour formation professionnelle (*article 6 du décret*)
- le congé non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (*article 6 du décret*)
- le congé de représentation (*article 6 du décret*)
- le congé pour formation syndicale (*article 6 du décret*)
- les congés de maladie (*article 7 du décret*)
- le congé de grave maladie (*article 8 du décret*)

- le congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (*article 9 du décret*)
- le congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption (*article 10 du décret*)
- le congé de présence parentale (*article 14-2 du décret*)
- le congé de solidarité familiale (*article 14-3 du décret*)
- le congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an à l'occasion de certains événements familiaux (*article 16 du décret*)
- la position accomplissement du service national (*article 20 du décret*)
- la période d'instruction militaire (*article 20 du décret*)
- la période d'activité dans la réserve opérationnelle et la période d'activité dans la réserve de sécurité civile (*article 20 du décret*)
- la période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique (*article 20 du décret*)

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

LE LICENCIEMENT

L'insuffisance professionnelle

Article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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.

Le licenciement pour faute disciplinaire

Cf. [FICHE « DISCIPLINE »](#)

Le licenciement pour inaptitude physique

Article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

Le licenciement d'un agent recruté sur un emploi permanent

Articles 39-3 à 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les cas de licenciement

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

- 1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- 2° 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

Dans le cas de la transformation du besoin ou de l'emploi, 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 (*article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*)

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L.311-1 du code général de la fonction publique (ancien article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée)

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération

NB : ces motifs de licenciement ne font pas obstacle aux dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique

La procédure de licenciement

Article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Convocation de l'intéressé à 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 cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix (collègue, avocat, représentant du personnel, etc.).

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale :

- indique à l'agent le ou les motifs du licenciement

- 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

Dans certains cas (énumérés dans le paragraphe « consultation de la commission consultative paritaire » ci-dessous), la consultation de la commission consultative paritaire doit précéder obligatoirement l'entretien préalable.

Consultation de la commission consultative paritaire

Articles L.272-1 et L.272-2 du code général de la fonction publique (ancien article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Cette commission est placée auprès du centre de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de cette commission consultative paritaire les motifs qui motivent le licenciement de l'agent contractuel.

Attention, conformément à l'article 42-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, la consultation de la commission consultative paritaire doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux
- 2° 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
- 3° 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 au 1°, 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.

Notification de la décision

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale 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
- précise la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis (*prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*)
- invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement (*dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret précité*), et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

L'agent licencié pour inaptitude physique peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

De même son licenciement ne peut intervenir sans qu'il ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

Le licenciement ne peut avoir une date d'effet antérieure à sa notification et à sa transmission au Préfet.

L'offre de reclassement

Le licenciement 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 (ancienne loi du 26 janvier 1984) autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

Il est à noter que l'administration doit porter à la connaissance des commissions consultatives paritaires les motifs qui empêchent, le cas échéant, le reclassement de l'agent.

Les agents concernés :

Le reclassement concerne les agents qui sont :

- licenciés
- soit pour inaptitude physique
- soit dans l'un des cas prévus par l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (à l'exclusion de celui prévu au 5°)

- recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article L.332-8 du code de la fonction publique (ancien article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) par :

- contrat à durée indéterminée
- contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée (*l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat*)

L'emploi de reclassement : l'emploi proposé doit relever de la même catégorie hiérarchique (*sauf accord exprès de l'agent, pour être reclassé dans d'un emploi d'une catégorie inférieure*) et doit être compatible avec ses compétences professionnelles

L'offre de reclassement doit concerner les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent.

Elle doit être écrite et précise.

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 (cf. paragraphe ci-dessus) ainsi que celles relatives au licenciement.

L'agent a formulé une demande de reclassement

Si le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (délais détaillés ci-dessous), l'agent est placé en congé sans traitement.

Ce congé débute à l'issue du délai de préavis, pour une durée maximale de 3 mois.

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 cette période de 3 mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

Le licenciement de l'agent

L'agent sera licencié dans les cas suivants :

- lorsqu'il refuse le bénéfice de la procédure de reclassement
- en cas d'absence de demande formulée dans le délai imparti
- 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

Les délais de licenciement

Article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'agent contractuel (en CDI ou en CDD) qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services,
- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 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 (fixés à l'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont :

- les congés annuels (article 5 du décret)
- le congé pour formation professionnelle (article 6 du décret)
- le congé non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article 6 du décret)
- le congé de représentation (dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984) (article 6 du décret)
- le congé pour formation syndicale (article 6 du décret)
- les congés de maladie (article 7 du décret)
- le congé de grave maladie (article 8 du décret)
- le congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (article 9 du décret)
- le congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption (article 10 du décret)
- le congé de présence parentale (article 14-2 du décret)
- le congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret)
- le congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an à l'occasion de certains événements familiaux (article 16 du décret)
- la position accomplissement du service national (article 20 du décret)
- la période d'instruction militaire (article 20 du décret)
- la période d'activité dans la réserve opérationnelle et la période d'activité dans la réserve de sécurité civile (article 20 du décret)
- la période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique (article 20 du décret)

NB : 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 :

- en cours ou au terme de la période d'essai (article 4 du décret)
- dans le cadre du régime disciplinaire (titre IX du décret)

Procédure de licenciement – SCHEMA

L'indemnité de licenciement

Articles 43 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les cas de versement et de non-versement de l'indemnité de licenciement

Article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Le versement d'une indemnité de licenciement

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.
- à l'agent qui est licencié suite à son refus d'un contrat proposé dans le cadre d'une reprise d'une activité, dans le cadre d'un service public administratif, par une autre personne publique que celle qui l'employait (licenciement en application de l'article L.445-1 à L.445-6 du nouveau code général

de la fonction publique ancien article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

- à l'agent qui refuse le contrat proposé par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial (*licenciement en application de l'article L. 1224-3-1 du code du travail*)

En cas de licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire, aucune indemnité ne sera versée à l'agent

Le non-versement d'une indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- 1° sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre
- 2° retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article L.2 du code général de la fonction publique (ancien article 2 de la loi du 13 juillet 1983) ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire
- 3° 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
- 4° sont démissionnaires de leurs fonctions
- 5° sont reclassés (*3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*)
- 6° acceptent une modification de leur contrat (*dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret précité*)

Le calcul de l'indemnité de licenciement

Articles 45 à 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Détermination de la rémunération prise en compte

Article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La rémunération servant de base au calcul de cette indemnité 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. »

Pour l'agent à temps partiel : le montant de la rémunération est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet

Pour l'agent dont le dernier traitement est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie : le traitement est sa dernière rémunération à plein traitement.

Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Détermination de l'ancienneté à retenir

Article 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

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 succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

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

NB : 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 (*fixés à l'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*) pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont :

- les congés annuels (*article 5 du décret*)
- le congé pour formation professionnelle (*article 6 du décret*)
- le congé non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (*article 6 du décret*)
- le congé de représentation (dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984) (*article 6 du décret*)
- le congé pour formation syndicale (*article 6 du décret*)
- les congés de maladie (*article 7 du décret*)
- le congé de grave maladie (*article 8 du décret*)
- le congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (*article 9 du décret*)
- congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption (*article 10 du décret*)
- le congé de présence parentale (*article 14-2 du décret*)
- le congé de solidarité familiale (*article 14-3 du décret*)
- le congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an à l'occasion de certains événements familiaux (*article 16 du décret*)
- la position accomplissement du service national (*article 20 du décret*)
- la période d'instruction militaire (*article 20 du décret*)
- la période d'activité dans la réserve opérationnelle et la période d'activité dans la réserve de sécurité civile (*article 20 du décret*)
- la période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique (*article 20 du décret*)

NB : 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.

La méthode de calcul

Article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'indemnité de licenciement est égale à :

- la moitié de la rémunération de base (définie ci-dessus) 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

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.

Les limites de l'indemnité

L'indemnité ne peut pas excéder douze fois la rémunération de base

Par ailleurs, 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.

Enfin, 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.

LA DISCIPLINE

Une fiche pratique liée à la discipline est disponible sur le site du centre de gestion. Cette fiche détaille notamment les règles à suivre en matière disciplinaire pour les agents contractuels.

Cf. [FICHE « DISCIPLINE »](#)

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP est une instance représentative du personnel placée soit auprès du centre de gestion, soit au sein de la collectivité si elle n'est pas affiliée à un centre de gestion.

Elle vise à assurer une forme de représentation des agents contractuels de droit public. C'est un organisme paritaire créé dans chaque catégorie A, B, C.

Les CCP sont compétentes pour émettre leur avis dans des cas suivants :

- Discipline,
- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- Décision de refus opposé à une demande de télétravail,
- Décision de refus opposée à une demande de temps partiel,
- Formation :
 - 2^e refus successifs à un agent qui demande à suivre une formation non obligatoire,
 - 3^e refus successifs à un agent demandant d'utiliser son compte personnel de formation,
 - décision de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.
- Droit syndical :
 - mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale,
 - non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical,
 - jugement d'incompatibilité pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité.
- Fin de fonction : Impossibilité de reclassement,
- Licenciement,
- Transfert de personnel,
- Dissolution d'une personne morale de droit public.