

### Références juridiques

**Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

**Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 40 et 41 (JO du 21/04/2016).

**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.

**Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015** portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**Circulaire NOR : MFPP1128291C du 21 novembre 2011** relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

### 1) Maintien de certaines dispositions (le texte de référence reste le décret n° 88-145 du 15 février 1988) :

-Le recours aux agents contractuels est strictement encadré par la loi n° 84-53 du 26/01/1984. En effet, l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, des règles dérogatoires permettent le recrutement d'agents contractuels sur la base des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38,38 bis 47, 110 et 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, *ou la reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé transférée à une collectivité territoriale Loi 2005-843 du 26/07/2002, ou quelques dispositions du décret n° 88-145 du 15/02/1988 s'appliquent aussi aux missions d'assistant maternel ou d'assistant familial prévues aux articles L421-1 et L421-2 du code d'action sociale et des familles, dans les conditions prévues par l'article R422-1 du même code.*

- les cas de recours aux agents contractuels
- la procédure de recrutement
- la durée des contrats
- les exigences relatives aux mesures de publicité : DVE
- les exigences relatives au contrôle de légalité
- les exigences relatives à la création d'un emploi par délibération.

### 2) Confirmation de certaines dispositions :

**La loi du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique a créé les commissions consultatives paritaires (CCP).

CCP : instances qui sont consultées pour les questions d'ordre individuel mais concernant EXCLUSIVEMENT les agents contractuels de droit public :

Cas des consultations préalables de la CCP (décret du 15 février 1988) :

- Article 1-3 : entretien professionnel
- Article 13 : licenciement pour inaptitude physique définitive
- Article 36-1 : discipline (exclusion temporaire des fonctions et licenciement)
- Article 38-1 : non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- Article 39-5 et 42-2 : certains cas de licenciements spécifiques

Aux termes de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les CCP connaissent :

- des questions individuelles,
- des décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement,
- de sanction et de licenciement.

Le décret du 29 décembre 2015 fait apparaître et intègre dans le décret du 15 février 1988 les CCP dans les procédures relatives aux agents contractuels.

**ATTENTION!** Les CCP n'existent toujours pas, les cas de compétences seront précisés (attente publication du décret).

### 3) Changement de certaines dispositions

- On ne parle plus d'agents non titulaires mais d'**AGENTS CONTRACTUELS**.

- L'agent est recruté **OBLIGATOIREMENT** par **CONTRAT écrit**, un arrêté n'est plus possible depuis le 1er janvier 2016 : suite aux modifications du décret du 15 février 1988 par le décret du 29 décembre 2015.

-Le contrat d'engagement doit **préciser obligatoirement** :

- 1 - l'article de la loi du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel il est établi
- 2 - l'alinéa si le contrat est conclu en application des articles 3 et 3-3
- 3 - sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin
- 4 - la définition du poste occupé
- 5 - la catégorie hiérarchique (A, B, C) dont l'emploi relève
- 6 - les conditions d'emploi, la rémunération et les droits et obligations des agents
- 7 - une définition précise du motif de recrutement si le contrat est conclu en application des articles 3 et 3-3
- 8 - que l'agent remplit les conditions générales et particulières de recrutement

-Le contrat d'engagement doit **comporter obligatoirement** :

- 9 - le cas échéant, en annexe, un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels
- 10 - le cas échéant, en annexe, les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- 11 - le descriptif précis du poste annexé au contrat si le contrat est conclu sur le fondement de l'article 3-2

**ATTENTION!**

- **L'acte d'engagement : les CDI en cours au 1er janvier 2016** doivent **OBLIGATOIREMENT** être complétés **au plus tard le 30 juin 2016** par les mentions définies du point 1 au point 6 cités ci-dessus.

(Modèle d'avenant au contrat sur demande auprès de votre gestionnaire des carrières).

- **La période d'essai** n'est pas obligatoire et doit être expressément prévue dans le contrat d'engagement. La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. 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 (portabilité du CDI, article 47...).

- **La rémunération** des agents contractuels est fixée librement par l'autorité territoriale sur la base d'un indice de la fonction publique.

-L'article 1-2 du décret du 15 février 1988 modifié vient apporter des indications sur les critères **objectifs** permettant de déterminer le montant de la rémunération.

-« 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** ».

-la rémunération des agents employés en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. **Obligation de réévaluer la rémunération**

- **le certificat de travail**, l'obligation de remettre à l'agent contractuel un certificat de travail 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 (congé parental par exemple)

(Modèle de certificat de travail sur demande auprès de votre gestionnaire des carrières).

**- les conditions de recrutement - Conditions exigées de tout candidat :**

-La jouissance des droits civiques

-L'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

°Pour un candidat de nationalité française :

-bulletin n° 2 du casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions

-ne pas avoir fait l'objet, dans un Etat étranger, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

°Pour un candidat de nationalité étrangère ou apatride : ne pas avoir subi, en France ou à l'étranger, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

- Etre en position régulière au regard du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants

- Pour un candidat de nationalité étrangère : être en position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

**- Aptitude physique**

Les conditions de vérification de l'aptitude physique à l'embauche sont les mêmes que pour les fonctionnaires : le candidat est examiné par un médecin agréé et doit produire à l'autorité territoriale, au moment de l'engagement, un certificat médical d'aptitude. Si le médecin conclut à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

- Lorsqu'il a déjà été employé par une collectivité territoriale ou un établissement public : le candidat doit fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics

**- Restrictions spécifiques liées à la nationalité**

Les agents de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions :

- ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté

- ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

**ATTENTION!** Respect de la limite d'âge légale

**-L'entretien professionnel est désormais obligatoire** chaque année, et donne lieu à un compte rendu (article 1-3 du décret du 15 février 1988). Il s'applique **aux activités postérieures au 1er janvier 2016.**

**Agents concernés par l'entretien professionnel :**

- les agents recrutés sur un **emploi permanent par CDI**

- les agents recrutés sur un **emploi permanent par CDD d'une durée supérieure à 1 an** : cette condition s'entend comme le recrutement d'un agent sur un contrat dont la durée initiale est supérieure à 1 an (c'est-à-dire renouvellements non compris) ; par voie de conséquence, cela serait donc facultatif pour les agents dont le contrat, renouvellement compris, est supérieur à 1 an.

**- Doublement des délais de prévenance pour les personnels RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) :**

- en cas de non renouvellement/renouvellement du contrat (article 38-1)

- en cas de licenciement (article 40)

Pas de doublement des délais de préavis pour la démission (article 39)

**-Uniformisation de la détermination de la durée de prévenance :**

**Que cela soit pour :**

- le non renouvellement/renouvellement du contrat (article 38-1) ;

- la démission (article 39) ;

- le licenciement (article 40)

**ATTENTION!** La détermination du délai de prévenance 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

### **-Le droit au reclassement avait été reconnu par la jurisprudence**

Au profit des agents contractuels en cas d'inaptitude physique et de suppression d'emploi.

Les situations dans lesquelles les possibilités de reclassement doivent être étudiées **sont désormais identifiées par la réglementation applicable à compter du 1er janvier 2016.**

Seuls sont concernés par les règles de reclassement **les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**, dans les situations suivantes :

- lorsque leur licenciement est envisagé **en raison d'une inaptitude physique à reprendre leur emploi** (article 13 du décret du 15 février 1988)

- lorsque leur licenciement est envisagé **dans l'intérêt du service** (article 39-5 du décret du 15 février 1988)

### **- Le reclassement pour inaptitude physique**

Il concerne l'agent inapte physiquement à reprendre son emploi à l'expiration de ses droits à congé, rémunérés et non rémunérés :

- pour raisons de santé

- pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption

### **- Le reclassement dans l'intérêt du service**

Il concerne l'hypothèse où l'agent contractuel est licencié **pour l'un des motifs suivants** :

- la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement

- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son 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 permanent qui a vocation à être occupé par un fonctionnaire

- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

### **-Dans les deux cas de reclassement, le licenciement n'est légal qu'en cas d'impossibilité de reclassement.**

#### **-Dans les deux cas, l'autorité territoriale DOIT examiner la possibilité de reclasser l'intéressé :**

- dans un emploi ouvert aux contractuels, par délibération, et sous réserve des statuts particuliers

- dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur

- pour la période du contrat restant à courir, lorsque l'agent est sous CDD

- par une offre de reclassement écrite et précise, dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles et/ou adapté à l'état de santé de l'agent ; les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte

#### **-Dans les deux cas, l'emploi doit faire l'objet d'une offre écrite et précise.**

#### **-Dans les deux cas, la procédure suivante doit être suivie :**

- convocation de l'agent à un entretien préalable (la lettre invite l'agent à demander un reclassement),

- consultation de la commission consultative paritaire,

- notification de la décision par LRAR, ou par lettre remise en main propre contre décharge

#### **-Dans les deux cas, les conséquences de l'échec du reclassement sont les suivantes :**

**1er cas : absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement** : l'agent est alors licencié au terme du délai de préavis ;

**2ème cas : le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement :**

- placement de l'agent en congé sans traitement, pour 3 mois au maximum

- suspension de la date d'effet du licenciement est suspendue

- remise d'une attestation de suspension du contrat à l'intéressé.

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de reclassement, l'agent est licencié.

**ATTENTION!**

La CCP est informée des motifs empêchant le reclassement

*... en plus ...*

- L'application du **dispositif exceptionnel de titularisation** issu de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) est prolongée de 2 ans, soit jusqu'au 12 mars 2018 (art. 41 et décret d'application).

La date d'appréciation des conditions d'emploi ainsi que les dates de référence pour la condition d'ancienneté des agents en contrat à durée déterminée sont également reportées de 2 ans.

Un nouveau programme de titularisation ainsi qu'un rapport recensant les agents potentiellement éligibles au dispositif devront être présentés au comité technique ([a.girod@cdg66.fr](mailto:a.girod@cdg66.fr)).

Le décret d'application du dispositif initial sera modifié pour tenir compte de la prolongation. La publication de ce décret modificatif fera courir un délai de 3 mois au terme duquel les collectivités devront avoir présenté au comité technique un nouveau programme et le rapport.

- **Les modalités de comptabilisation des services** pour l'accès au contrat à durée indéterminée sont assouplies avec la prise en compte des congés non rémunérés pour l'appréciation de la **durée d'ancienneté de 6 ans** (art. 44).
- **La limite d'âge des médecins de prévention contractuels** de la fonction publique est portée à 73 ans (au lieu de 67 ans) à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2022 (art. 75).

## **Le service Gestion des Carrières du pôle Carrières /Conseils Statutaires/Instances Médicales**

reste à votre disposition pour toute information que vous pourriez juger utile sur ce sujet et se tient à votre disposition pour la transmission des nouveaux modèles de contrats et de délibérations

**Par ailleurs, nous mettons à votre disposition un tableau de recensement des contractuels à compter du 1/1/2016, ainsi qu'une fiche récapitulative de types de contrats.**

Ce recensement permettra :

- la saisie des situations administratives des contractuels sur notre logiciel
- d'organiser les élections des commissions consultatives paritaires dès la parution du décret d'application

**Ce tableau est à retourner avant le 31 juillet 2016 dûment renseigné au CDG66 accompagné des contrats [s.bragulat@cdg66.fr](mailto:s.bragulat@cdg66.fr)**

Collectivité

correspondant

adresse mail

--	--	--

Nature de l'emploi	Emploi	Recrutement Loi 84-53 du 26/01/01984	Contrat	Noms et prénoms.....	Dates des contrats.....
<b>DROIT PUBLIC</b>	Emploi permanent	Remplacement d'un fonctionnaire ou d'agent non titulaire momentanément indisponible (article 3-1)	CDD		
		Vacance d'un emploi (article 3-2)	CDD		
		Besoin spécifique- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire (A-B-C) (article 3-3 1°)	CDD		
			CDI		
		Besoin spécifique - Emploi de niveau de catégorie A (article 3-3 2°)	CDD		
			CDI		
		Communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3° et 4°)	CDD		
			CDI		
		Communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants (article 3-3 5°)	CDD		
			CDI		
		Communes de plus de 80 000 habitants emploi de direction (article 47 )	CDD		
		Collaborateurs de cabinet (article 110)	CDD		
		Collaborateurs de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants) (article 110-1)	CDD		
		Personnes handicapées CDD 1 an (article 38) A-B-C-	CDD		
		PACTE (article 38 bis)	CDD		
Contrat : loi 2005-843 du 26 juillet 2005 reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé transférée à une collectivité territoriale. (Article L. 1224-3 du code du travail)	CDD				
	CDI				

Collectivité		correspondant			adresse mail	

Nature de l'emploi	Emploi	Recrutement Loi 84-53 du 26/01/01984	Contrat	Noms et prénoms.....	Dates des contrats.....
<b>Droit public</b>	Emploi non permanent	Accroissement temporaire d'activité (article 3 1°)	CDD		
		Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2°)	CDD		
<b>Droit public et droit privé régime juridique mixte</b>		<i>d'assistant maternel ou d'assistant familial</i>	CDD		
<b>Droit privé</b>		Contrat d'apprentissage	CDD		
		Contrat d'accompagnement dans l'emploi	CDD		
		Emploi d'avenir	CDD		
		Adulte relais	CDD		
		Vacataire	A l'acte		

## Type de contrat

## Motif de contrat

Accroissement temporaire d'activité (article 3 1°)	Exercice des fonctions pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (pour une durée maximale de douze mois pendant une même période de dix-huit mois consécutifs) ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (pour une durée maximale de six mois pendant un même période de douze mois consécutifs)
Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2°)	
Remplacement d'un fonctionnaire ou d'agent non titulaire momentanément indisponible (article 3-1)	Afin d'assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.
Vacance d'un emploi (article 3-2)	Il s'agit de faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi
Besoin spécifique- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire (A-B-C) (article 3-3 1°)	Occuper des emplois permanents, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions à remplir
Besoin spécifique - Emploi de niveau de catégorie A (article 3-3 2°)	Sur les emplois permanents du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement
Communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3° et 4°)	Dans les communes de moins de 1000 habitants, pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet < à 17h30 hebdomadaires ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie, quelle que soit la durée du temps de travail
Communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants (article 3-3 5°)	Dans les communes de moins de 2000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire
Communes de plus de 80 000 habitants emploi de direction (article 47 )	Dans les communes et établissements de plus de 80 000 habitants certains emplois de direction dont la liste est fixée par l'article 47 peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct n'entraînant pas la titularisation des agents non titulaires dans la fonction publique territoriale. Ces agents doivent remplir des conditions de diplômes ou de capacités
Collaborateurs de cabinet (article 110)	L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin à leurs fonctions. La nomination de non fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale
Collaborateurs de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants) (article 110-1)	Les collaborateurs de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelables, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée. Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée
<i>la reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé transférée à une collectivité territoriale. (Article L. 1224-3 du code du travail)</i>	Contrat La loi du 26 juillet 2005-843 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique
Personnes handicapées CDD 1 an	Insertion professionnelle des personnes handicapées pour dérouler une carrière dans la fonction publique sur un emploi quelle que soit la catégorie
PACTE (article 38 bis)	Formation en alternance pour dérouler une carrière dans la fonction publique sur un emploi de catégorie C
Assistant maternel ou d'assistant familial	<i>Les assistants maternels (régis par un régime juridique mixte. Néanmoins, au 1er 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</i>
Contrat d'apprentissage	L'emploi des jeunes pendant leur formation
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	Insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi
Emploi d'avenir	Opportunité d'une première expérience professionnelle
Adulte relais	Adultes de plus de 30 ans résidant dans une ZUS ou dans tout autre territoire CUCS, fonctions de médiation et d'intégration sociale à des personnes dont l'expérience et la maturité sont reconnues
vacataire	la jurisprudence apporte des précisions en (...) caractérisant [la qualité de vacataire] par trois conditions cumulatives : le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé, discontinuité dans le temps l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent et rémunération attachée à l'acte. Si l'une de ces conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent non titulaire