



FICHE TECHNIQUE

Statut des agents contractuels de l'État

POURQUOI CE CHANGEMENT ?

Deux ans après la publication de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 visant à lutter contre la précarité des agents contractuels de la Fonction publique, qui avait été adoptée suite à la signature par les organisations syndicales de fonctionnaires, le 31 mars 2011, du protocole d'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, les décrets transposant les avancées obtenues dans le versant étatique ont été publiés.

Il s'agit du décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 et du décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, qui ont totalement refondu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 fixant le statut des agents contractuels de l'État. Les nombreuses nouveautés qu'il intègre sont détaillées dans ce dossier.

À noter : Le décret du 21 mars 2014 est entré en vigueur le 24 mars 2014. Celui du 3 novembre 2014 est entré en vigueur le 6 novembre 2014. Des dispositions transitoires sont prévues pour les contrats en cours. Elles sont indiquées dans le dossier pour les sujets concernés.

CE QUI A CHANGÉ

1 - Modalités de recrutement des agents

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Pour pouvoir être engagé, l'agent contractuel doit remplir plusieurs conditions : absence de condamnation au casier judiciaire, possession des droits civiques, aptitude physique, etc. Ces conditions n'ont pas fait l'objet de modification de fond. En revanche, deux nouvelles conditions ont été créées (D. n° 86-83 du 17 janvier 1986, art 3 modifié) :

- l'obligation pour l'agent de fournir, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration, un service déconcentré ou un établissement public de l'État ;
- l'obligation pour l'agent de nationalité étrangère de se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour.

Par ailleurs, une interdiction est posée : les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (article 3-1 nouveau).

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est désormais encadrée par des règles précises, venant fixer son objet, sa durée et les modalités de sa rupture (article 9 modifié).

→ **Objet de la période d'essai et mention dans le contrat**

La période d'essai doit permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle doit être expressément mentionnée dans le contrat, tout comme la possibilité de la renouveler. Notons qu'aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, 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.

→ **Durée maximale de la période d'essai et renouvellement**

Aucune durée maximale de période d'essai n'était auparavant imposée. Il est désormais prévu que 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 pour un CDD inférieur à six mois ;
- un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- deux mois pour un CDD inférieur à deux ans ;
- trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- quatre mois pour un CDI.

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

→ **Rupture de la période d'essai**

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé. La décision de licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucun préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

ETABLISSEMENT DU CONTRAT

→ **Mentions obligatoires**

Afin de mieux spécifier les situations justifiant les cas de recours au contrat, tous les contrats doivent désormais indiquer la disposition législative sur le fondement de laquelle ils sont établis. De plus, outre sa date d'effet, le poste occupé, les droits et obligations de l'agent (lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale), le contrat doit aussi dorénavant mentionner sa durée, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (information nécessaire pour savoir si le contrat est reconductible en CDD ou en CDI), ainsi que les conditions de rémunération.

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'activité, le motif de recrutement doit faire l'objet d'une définition précise (article 4 modifié).

À noter : Les CDD en cours le 24 mars 2014 devront être complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des nouvelles mentions obligatoires. Les CDI doivent être complétés de ces mentions dans un délai de six mois au plus à compter du 24 mars 2014 (D. n° 2014-364 du 21 mars 2014, art. 43).

→ **Documents à annexer au contrat**

Dans le cas d'une embauche d'un agent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi, le descriptif précis du poste vacant à pourvoir doit être annexé au contrat (article 4 modifié). Par ailleurs, doivent être annexés à tous les contrats de travail, quel que soit leur fondement, les certificats de travail délivrés pour les contrats antérieurs (article 4 modifié). Ceux-ci permettront à l'administration de connaître l'ancienneté de services publics de l'agent et si, le cas échéant, elle doit le reconduire en CDI.

DURÉE DU CDD POUR ACCROISSEMENT D'ACTIVITÉ

La loi renvoie au décret du 17 janvier 1986 le soin de fixer la durée maximale des CDD conclus pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (L. n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 6 sexies). Notons qu'ont été supprimées les anciennes notions de « besoin saisonnier » et « besoin occasionnel ». La durée de ces CDD a été adaptée afin de mieux répondre aux besoins des administrations. Ainsi, elle ne peut excéder, renouvellements inclus (article 7 modifié) :

- 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ;
- 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (au lieu de 10 mois sur 12 mois consécutifs).

À noter : Les CDD en cours le 24 mars 2014 peuvent être renouvelés, sans que la durée totale du contrat, renouvellement compris, puisse dépasser les durées précitées (D. n° 2014-364 du 21 mars 2014, art. 44).

2 - Conditions d'emploi

CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION ET RÉÉVALUATION

Pour fixer le montant de la rémunération des agents, l'autorité administrative doit désormais prendre en compte, notamment :

- les fonctions occupées ;
- la qualification requise pour leur exercice ;
- la qualification détenue par l'agent ;
- l'expérience de l'agent.

De plus, le droit à réévaluation triennale de la rémunération, prévu auparavant pour les seuls agents en CDI, est étendu aux agents en CDD, dès lors qu'ils sont engagés auprès du même employeur pour un besoin permanent et que la période d'emploi de trois ans est effectuée de manière continue.

La réévaluation de la rémunération des agents, en CDI et CDD, est réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (v. ci-dessous) ou de l'évolution des fonctions (article 1-3 modifié).

À noter : Pour les contrats en cours au 5 novembre 2014, les périodes sous contrat antérieures à cette date sont prises en compte pour le calcul de la durée de trois ans (D. n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, art. 181).

AMÉLIORATION DU DROIT À EVALUATION

Auparavant, l'évaluation était réservée aux agents employés en CDI et organisée au moins tous les trois ans. Désormais, le droit à évaluation est ouvert à tous les agents contractuels, sous certaines conditions. L'entretien d'évaluation devient par ailleurs annuel et est renommé "entretien professionnel" (art. 1-4 modifié).

→ Conditions pour bénéficier de l'évaluation

Le bénéfice de l'entretien professionnel est ouvert aux agents remplissant les deux critères suivant :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent : en sont donc exclus les agents qui sont recrutés sur des besoins temporaires (remplacement d'un agent absent, vacance temporaire d'emploi, surcroît temporaire ou saisonnier d'activité) ;
- être recruté par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an.

À noter : Ne sont pas soumis au dispositif de l'entretien professionnel les agents contractuels qui, bien que répondant à ces deux critères, exercent des fonctions identiques à celles des fonctionnaires dont les corps ne sont pas régis par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. Pour ces agents, la valeur professionnelle est appréciée dans des conditions fixées par arrêté ministériel ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ceux-ci.

→ Déroulement de l'entretien professionnel

Organisé chaque année, l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Ce dernier doit recevoir communication de sa date au moins huit jours à l'avance. L'entretien porte principalement sur les points suivants :

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

L'entretien donne lieu à un compte rendu qui est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Le compte rendu est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est enfin visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

À noter : Les modalités d'organisation de l'entretien, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques, par décisions des autorités

compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels. Ces décisions fixent le cas échéant les autres thèmes sur lesquels l'entretien peut porter.

→ **Recours hiérarchique possible**

L'agent peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel auprès de l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours francs suivant sa date de notification. L'autorité hiérarchique dispose de 15 jours francs pour notifier à l'agent sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu.

En cas de réponse défavorable de l'autorité hiérarchique, l'agent peut saisir la commission consultative paritaire dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la réponse. Après avis de la commission, l'autorité hiérarchique communique à l'agent le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

DROITS À CONGÉS

→ **Nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Est transposé Dans le statut des agents contractuels le congé de paternité, tel que réformé par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 (L. n° 2012-1401 du 17 décembre 2012, JO du 18 décembre). Le "congé de paternité et d'accueil de l'enfant" est donc ouvert au père, ainsi qu'à la personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant : conjoint, concubin, partenaire lié par un pacs, y compris dans le cadre d'un couple homosexuel féminin (articles 15 et 16 modifiés).

→ **Durée étendue pour le congé sans rémunération pour raisons familiales**

Ce congé permet à l'agent contractuel soit d'élever un enfant de moins de huit ans, de donner des soins à un enfant ou un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap, soit de suivre son conjoint ou partenaire de Pacs obligé de déménager en raison de son activité professionnelle. Auparavant accordé aux agents contractuels employés de manière continue depuis plus d'un an et pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, il est désormais accordé aux agents contractuels employés depuis plus d'un an, sans nécessité de services continus, pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelé tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

En contrepartie, l'agent est astreint à respecter un délai de prévenance de deux mois, avec la possibilité de dérogation en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant ou du proche (article 20 modifié).

→ **Congé sans rémunération pour convenances personnelles réservé aux seuls CDI**

Auparavant ouvert à tout agent contractuel employé de manière continue depuis au moins trois ans, le congé pour convenances personnelles est désormais réservé aux agents en CDI, sans durée minimale de services requise. En revanche, sa durée maximale est allongée. Elle passe à trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix ans (et non plus de six ans), pour l'ensemble des contrats conclus au sein de la Fonction publique de l'État (article 22 modifié).

À noter : Les congés pour convenances personnelles accordés aux agents recrutés en CDD avant le 24 mars 2014 ne sont pas impactés par ces nouveautés (D. n° 2014-364 du 21 mars 2014, art. 46).

→ **Appréciation de l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à congés**

Les modalités d'appréciation de l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits à congés sont réorganisées sur la base des deux paramètres ci-dessous.

✓ Prise en compte de la durée des congés eux-mêmes

Sont expressément pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à congés (article 28 modifié) :

- le congé annuel ;
- les congés pour formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle et le congé de représentation ;
- le congé maladie, congé pour grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- les congés accordés pour accomplir les obligations du service national, une période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile ou dans la réserve sanitaire ;
- le congé annuel de 15 jours pour raisons de famille (différent du congé pour raisons familiales précité).

Le congé parental est également pris en compte, ce dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes (article 19 III modifié).

À noter : Les prolongations du congé parental accordées après le 24 mars 2014 ne sont prises en compte dans leur totalité que dans la mesure où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois (D. n° 2014-364 du 21 mars 2014, art. 45).

✓ Portabilité de l'ancienneté généralisée

L'ancienneté acquise sur différents emplois pour l'ouverture des droits à congés est dorénavant décomptée de façon similaire pour tous les agents recrutés sur des emplois permanents, quel que soit le fondement juridique du recrutement. Ainsi, il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, c'est-à-dire de tous les contrats conclus auprès du même employeur, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Il en va de même pour les agents recrutés afin de répondre à un besoin temporaire, mais pour certains congés seulement : congé maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité/paternité/adoption. Pour l'ouverture des droits aux autres congés, l'ancienneté est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé (article 28 modifié).

À noter : Ces dispositions ne concernent pas les conditions d'attribution des congés annuels, qui restent attachées au contrat au cours.

➔ **Délai de prévenance pour le renouvellement du congé ou le réemploi à l'issue de celui-ci**

Pour les congés pour raisons familiales, pour convenances personnelles et pour création ou reprise d'entreprise, l'agent doit solliciter le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi au moins trois mois avant la fin du congé, par LRAR (article 24 modifié).

APPRÉCIATION DE L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR L'OUVERTURE DE DROITS (SAUF CONGÉS)

Les conditions de prise en compte des congés pour l'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté autre que les droits à congés, sont précisées (article 31-1 nouveau). Sont visés les droits suivants :

- le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération ;
- les droits liés à la formation ;
- le recrutement par la voie des concours internes ;
- la fixation du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'État.

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'ouverture de ces droits, est prise en compte la durée des congés suivants : congé annuel, congés pour formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, congé de représentation, congé maladie, congé pour grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congés accordés pour accomplir les obligations du service national, une période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile ou dans la réserve sanitaire, congé annuel de 15 jours pour raisons de famille.

La durée du congé parental est quant à elle prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes (article 19 III modifié).

Notons également que, pour le calcul de l'ancienneté, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein (article 40 modifié).

À noter : Les prolongations du congé parental accordées après le 24 mars 2014 ne sont prises en compte dans leur totalité que dans la mesure où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois (D. n° 2014-364 du 21 mars 2014, art.45).

3 - Mesures en faveur de la mobilité des agents

MISE À DISPOSITION DES AGENTS EN CDI

Auparavant possible auprès des administrations et établissements publics de l'Etat, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des organisations internationales intergouvernementales ou d'un État étranger, la mise à disposition des agents employés en CDI peut désormais aussi intervenir auprès :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des établissements hospitaliers.

Par ailleurs, la durée totale de la mise à disposition est portée de six à dix ans (article 33-1 modifié).

NOUVEAU CONGÉ POUR ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE

Un nouveau congé non rémunéré est créé au profit de l'agent contractuel, recruté pour un besoin permanent, admis à suivre (article 33-3 nouveau) :

- soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale;
- soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé, sur demande de l'agent, pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit, lorsque ces périodes sont prolongées. Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat, sans indemnité ni préavis. En revanche, en cas d'échec au concours à l'issue du cycle préparatoire ou de non-titularisation à l'issue du stage, l'agent est réemployé par son administration d'origine (réemploi sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service; dans le cas contraire, priorité pour être réemployé sur un emploi OU occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente). Pour les agents en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée du contrat restant à courir.

4 - Renouvellement et non-renouvellement du contrat

Le cadre juridique du renouvellement ou non-renouvellement des CDD est amélioré. D'une part, les hypothèses dans lesquelles un entretien préalable à la décision de renouvellement ou non-renouvellement du contrat est obligatoire sont étendues. D'autre part, les modalités de décompte du délai de prévenance sont précisées (article 45 modifié). Par ailleurs, un certificat de travail doit désormais être délivré à l'agent à l'issue de son contrat (article 44-1 nouveau).

Les nouvelles règles sont applicables aux procédures de fin de contrat engagées postérieurement au 5 novembre 2014 (D. n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, art. 18-II), sauf celle relative à la délivrance d'un certificat de travail qui est entrée en vigueur le 24 mars 2014.

EXTENSION DU DROIT À ENTRETIEN PRÉALABLE

Auparavant réservé aux seuls agents dont le CDD est susceptible d'être reconduit en CDI, le droit à entretien préalable est étendu aux agents dont la durée du ou des contrats conclus pour un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

PRÉCISION SUR LE DÉLAI DE PRÉVENANCE

Les règles de décompte du délai de prévenance de l'agent en cas de renouvellement ou non-renouvellement de son contrat sont améliorées. L'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- huit jours avant son terme pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois (et non plus le 8^e jour précédant le terme) ;
- un mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans (et non plus au début du mois précédant le terme) ;
- deux mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans (et non plus au début du 2^e mois précédant le terme) ;
- trois mois avant son terme pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI (et non plus au début du 3^e mois précédant le terme).

Par ailleurs, pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement précitées sont désormais décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, sous réserve d'une interruption entre deux contrats n'excédant pas quatre mois et ne résultant pas d'une démission.

À noter : Comme auparavant, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour, le cas échéant, accepter le renouvellement de son contrat. En cas de non-réponse dans ce délai, l'agent est présumé renoncer à l'emploi.

REMISE D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'administration doit désormais remettre à l'agent, à l'expiration du contrat, un certificat de travail comportant exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées, 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.

À noter : Cette nouvelle mesure s'impose pour la mise en œuvre des règles de reconduction des contrats issues de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. En effet, l'administration est désormais tenue de reconduire un contrat en CDI lorsqu'elle décide de poursuivre la relation contractuelle avec un agent qui justifie de six ans de services publics effectifs dans des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès d'elle. Grâce au certificat de travail, l'administration peut vérifier, au moment du recrutement, si l'agent doit être engagé en CDD ou en CDI.

5 - Licenciement de l'agent

Le cadre juridique du licenciement de l'agent contractuel est renforcé : motifs définis de manière précise et exhaustive, droit à reclassement préalable consacré, précisions sur le déroulement de l'entretien préalable et le préavis applicable, révision du calcul de l'ancienneté pour l'indemnité de licenciement, remise d'un certificat de travail.

Les nouvelles règles sont applicables aux procédures de licenciement engagées après le 5 novembre 2014 (D. n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, art. 18 II et III), sauf celle relative à la délivrance d'un certificat de travail qui est entrée en vigueur le 24 mars 2014.

EXPLICITATION DES MOTIFS DE LICENCIEMENT

Auparavant, n'étaient identifiés, de façon explicite, comme motifs de licenciement, que l'inaptitude physique, la faute disciplinaire et de manière indirecte l'insuffisance professionnelle. Or d'autres motifs ont été admis par le juge administratif. Une liste précise et exhaustive des motifs de licenciement des agents contractuels a ainsi été fixée. En plus des trois motifs précités, sont ainsi introduits dans le décret du 17 janvier 1986 cinq nouveaux motifs de licenciement. En outre, les garanties entourant le licenciement pour insuffisance professionnelle sont renforcées.

→ Licenciement pour insuffisance professionnelle

Est désormais explicitement prévue la possibilité de licencier l'agent contractuel pour un motif d'insuffisance professionnelle (article 45-2 nouveau).

Dans ce cas, l'agent doit, au préalable, être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toutes pièces figurant dans son dossier individuel, ainsi que de toutes pièces n'y figurant pas sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, ce dans un délai suffisant lui permettant d'en prendre connaissance.

→ Nouveaux motifs de licenciement

Sont reconnus, de manière explicite, comme motifs de licenciement (article 45-3 nouveau) :

- la suppression du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le recrutement d'un fonctionnaire ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Notons que ne peut être licencié, pour ces motifs, que l'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent. Le licenciement des agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire n'est donc pas possible (accroissement d'activité, remplacement d'un agent momentanément absent, vacance temporaire d'emploi). Par ailleurs, le licenciement pour l'un des quatre premiers motifs précités ne peut intervenir que si le reclassement de l'agent est impossible (v. ci-après).

À noter : En cas de transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent, l'administration peut proposer à ce dernier la modification d'un élément substantiel de son contrat (quotité de temps de travail, lieu de travail, fonctions). L'agent dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus de la modification proposée (article 45-4 nouveau).

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

→ Licenciements et types d'emploi concernés

En cas de licenciement pour inaptitude physique, pour suppression/transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent, pour recrutement d'un fonctionnaire ou pour refus de l'agent d'une modification de son contrat, l'administration est tenue, au préalable, de rechercher un reclassement (articles 17 modifiés et 45-5 nouveau).

Le reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents, en CDI, ou en CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée (v. ci-après).

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

→ Modalités du reclassement

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure. Son périmètre s'étend aux emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent. En cas d'inaptitude, il doit également être adapté à son état de santé et tenir compte, à cette fin, des recommandations médicales. L'offre de reclassement proposée à l'agent doit être écrite et précise.

→ Procédure de reclassement

La lettre de notification du licenciement doit inviter l'agent à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement. La lettre indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. Si l'agent a formulé une demande de reclassement et que celui-ci ne peut être proposé avant la fin du préavis, l'agent est placé, à l'issue du préavis, en congé sans traitement, ce pour une durée maximale de trois mois.

La date d'effet du licenciement est alors suspendue.

Si l'agent refuse l'emploi proposé ou si le reclassement est impossible au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Les modalités de convocation et de déroulement de l'entretien préalable au licenciement sont précisées (article 17 modifié). La convocation doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, cette lettre devant indiquer l'objet de la convocation.

Un délai minimal de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la présentation de la convocation et la tenue de l'entretien préalable. L'agent peut s'y faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent :

- les motifs du licenciement ;
- le cas échéant, le délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement, ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

PRÉCISIONS SUR LE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

Des précisions sont apportées pour la détermination de la durée de préavis applicable à l'agent licencié, les durées existantes étant inchangées (article 46 modifié). Tout d'abord, l'ancienneté de l'agent, déterminant la durée du préavis, doit être 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, sous réserve d'une interruption entre deux contrats n'excédant pas quatre mois et ne résultant pas d'une démission de l'agent. En outre, sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté les congés suivants : congé annuel, congés pour formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, congé de représentation, congé maladie, congé pour grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congés accordés pour accomplir les obligations du service national, une période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile ou dans la réserve sanitaire, congé annuel de 15 jours pour raisons de famille. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Enfin, le préavis débute à la date de présentation de la lettre notifiant le licenciement.

À noter : Le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement durant ou à l'issue d'une période d'essai, ni au licenciement disciplinaire. En revanche, il s'applique désormais en cas de licenciement pour inaptitude.

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ POUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Les conditions d'appréciation de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement ont été révisées (article 55 modifié). Ainsi, désormais, l'ancienneté 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 auprès du même employeur, 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 celle à laquelle le premier contrat a été conclu. En outre, sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté les congés suivants : congé annuel, congés pour formation syndicale, formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation professionnelle, congé de représentation, congé maladie, congé pour grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congés accordés pour accomplir les obligations du service national, une période d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile ou dans la réserve sanitaire, congé annuel de 15 jours pour raisons de famille. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

REMISE D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL

En cas de licenciement de l'agent, l'administration doit désormais délivrer à l'agent, à l'expiration du contrat, un certificat de travail.

COMMENTAIRE FO

RAPPELS :

CHAMP D'APPLICATION DU STATUT :

Les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, telles qu'actualisées par les deux décrets des 21 mars et 3 novembre 2014, s'appliquent aux agents suivants (article 1 modifié) :

- agent contractuel de droit public recruté par une administration centrale, un service déconcentré ou un établissement public de l'État, sur le fondement de l'article 3 alinéas 2, 3 ou 6 ou sur le fondement des articles 4, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies ou 6 septies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- agent recruté dans les conditions prévues à l'article 82 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et agent recruté sur le fondement de l'article 34 I de la Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ;
- agent recruté dans les conditions prévues respectivement à l'article 14ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et à l'article L.1224-3 du Code du travail.

En revanche, le décret ne s'applique pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES CONTRACTUELS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX :

Les garanties entourant la fin du contrat des représentants syndicaux sont renforcées, avec l'obligation nouvelle de consulter la commission consultative paritaire.

Cette commission doit ainsi être consultée sur le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical (article 1-2 modifié).

Elle doit également être consultée en cas de licenciement d'un agent (article 47-2 nouveau) :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif (comité technique, CHSCT, commission consultative paritaire, etc.) ;
- ayant obtenu, au cours des 12 mois précédent le licenciement, une autorisation spéciale d'absence pour la participation à un congrès syndical ou à une réunion des instances de direction du syndicat (D. n° 82-447 du 28 mai 1982, art. 13) ;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour activité syndicale d'au moins 20 % de son temps de travail (D. n° 82-447 du 28 mai 1982, art. 16) ;
- ancien représentant du personnel siégeant au sein d'un organisme consultatif. La protection s'applique durant les 12 mois suivant l'expiration du mandat ;
- candidat non élu à un organisme consultatif. La protection s'applique durant les six mois suivant la date de l'élection.

La consultation doit avoir lieu avant l'entretien préalable au licenciement.

Pour autant, **rien ne nous satisfait** dans ce type de recrutement...

Comment peut-on accepter :

- une CDIisation au bout de 6 ans (précarité sociale) ?
- une augmentation « éventuelle » tous les 3 ans (précarité financière) ?
- aucune perspective de carrière et un parcours professionnel inexistant ?

(lire l'article du FOE n° 282 sur la Loi Sauvadet)

Paris, le 4 mai 2015