

La gestion des agents contractuels territoriaux en 10 questions



La gestion des agents contractuels recrutés au sein de la fonction publique territoriale soulève de nombreuses questions notamment en matière de rémunération ou de congés.

1. Quels sont les textes applicables aux agents contractuels territoriaux ?

La loi du 26 janvier 1984 détermine les hypothèses de recrutement d'agents contractuels et certaines des règles relatives à la durée et au renouvellement des contrats. Le décret du 15 février 1988 fixe les dispositions de droit commun applicables. Au titre de leur pouvoir réglementaire, les chefs de service peuvent fixer certaines règles, par exemple en matière de notation ⁽¹⁾. Enfin, la jurisprudence et le contrat lui-même déterminent ses modalités de gestion.

2. Comment leur rémunération est-elle déterminée ?

La rémunération d'un agent contractuel est fixée en principe par les parties, compte tenu d'éléments propres à l'agent recruté et à l'emploi occupé. Les agents contractuels recrutés pour faire face à une vacance d'emploi ne pouvant être immédiatement pourvue par un titulaire ne sont pas nécessairement rémunérés sur la base de l'échelon de début de l'emploi vacant ⁽²⁾.

De manière plus générale, il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent, et à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés ⁽³⁾.

Pour les agents recrutés en raison de la nature des fonctions ou des besoins du service, l'agent peut faire valoir sa propre expérience et sa qualification.

3 -La clause de reconduction est-elle possible ?

Les dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale n'envisagent que la reconduction expresse des contrats de recrutement. Dès lors, si le contrat contient une clause de reconduction, il ne peut s'agir que d'une clause de reconduction expresse.

Une telle clause doit par ailleurs respecter les modalités de renouvellement du contrat concerné. Si le contrat est renouvelé tacitement, soit en vertu d'une clause de tacite reconduction irrégulière, soit par le maintien en fonction de l'agent au terme de son premier contrat, cela ne peut avoir pour effet de le transformer en contrat à durée indéterminée. La durée du contrat ainsi renouvelé « est soit celle prévue par les parties, soit à défaut, celle qui était assignée au contrat initial » ⁽⁴⁾.

4 – Quelles sont les règles relatives aux congés ?

Les règles relatives aux congés des agents contractuels territoriaux sont fixées pour l'essentiel par le décret du 15 février 1988 modifié. Tout d'abord, les agents territoriaux non titulaires en activité bénéficient de congés annuels, dont la durée et les conditions d'attribution sont similaires à celles des fonctionnaires titulaires.

D'autre part, ces agents peuvent également se voir octroyer des congés de maladie ou grave maladie ou encore un congé de maternité, un congé de paternité, ou un congé d'adoption. Ils peuvent par ailleurs bénéficier de congés non rémunérés pour des raisons familiales (congé parental, congé de présence parentale, congé pour convenances personnelles).

Depuis janvier 2013, ils ont vocation à bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Celui-ci se substitue au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il peut être accordé pour une période continue, par périodes fractionnées de sept jours, ou sous forme d'un service à temps partiel (50 %, 60 %, 70 % ou 80 %). Quelle que soit la modalité choisie par l'agent, ce congé ne peut excéder six mois.

Le versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie peut être assuré aux agents non titulaires, dans les mêmes conditions que pour les salariés de droit privé.

5 – Y a-t-il des règles spécifiques pour les agents en CDI ?

Plusieurs dispositions relatives aux agents territoriaux bénéficiant d'un CDI ont été introduites dans le décret du 15 février 1988.

Ainsi, ils doivent faire l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans, et au vu notamment de cette évaluation, leur rémunération doit être réexaminée selon la même périodicité. Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, portant principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent.

L'entretien peut être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Par ailleurs, ils peuvent, avec leur accord, être mis à disposition d'une autre collectivité territoriale ou d'un établissement public local, ou encore solliciter un congé de mobilité.

6 – Que se passe-t-il pendant la période d'essai ?

Le contrat de recrutement peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois. Durant cette période, l'agent comme l'administration peuvent mettre un terme au contrat sans préavis ni indemnité.

7 – Le contrat peut-il être modifié ?

Lors de son renouvellement éventuel ou même en cours d'exécution, le contrat peut être modifié. La modification peut résulter d'un accord entre les parties et prendre ainsi la forme d'un avenant, mais elle peut résulter de la volonté unilatérale de l'administration si elle est justifiée par l'intérêt du service ⁽⁵⁾.

Si la modification (unilatérale ou par avenant) en cours d'exécution est trop importante et constitue une modification substantielle du contrat initial, le juge considère qu'un nouveau contrat a été conclu. Les différents éléments de la procédure de recrutement doivent avoir été respectés pour que le nouveau contrat résultant de la modification soit légal ⁽⁶⁾.

Un dispositif est toutefois prévu pour les agents territoriaux bénéficiant d'un CDI (loi du 26 janvier 1984, article 3-5).

Lorsqu'une collectivité territoriale propose un nouveau contrat de recrutement (sur le fondement de l'article 3-3- de cette loi) à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité 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.

8 – La modification unilatérale du contrat est-elle possible ?

Si la modification unilatérale du contrat par l'administration en cours d'exécution n'est pas justifiée par l'intérêt du service, elle est illégale. Dès lors, le refus de l'agent n'est pas fautif et ne peut justifier son licenciement ⁽⁷⁾. Même si la modification unilatérale est justifiée par l'intérêt du service (par exemple en cas de réorganisation) l'agent peut s'y opposer dès lors qu'elle est substantielle. Ainsi, son refus ne constitue ni une démission ⁽⁸⁾, ni un abandon de poste ⁽⁹⁾.

Mais le caractère substantiel de la modification conduit à la considérer comme rompant le contrat : cette rupture est imputée à l'administration. La décision modifiant le contrat est ainsi qualifiée de décision de licenciement prononcée à l'initiative et à la charge de l'administration : il s'agit alors d'un licenciement dans l'intérêt du service ⁽¹⁰⁾.

En revanche, l'agent ne peut s'opposer à une modification unilatérale non substantielle motivée par l'intérêt du service. Cette modification s'impose à lui et son éventuel refus est illégitime ⁽¹¹⁾. Il est susceptible d'entraîner son licenciement pour faute et, éventuellement, la privation du droit au versement de l'allocation de chômage ⁽¹²⁾.

9 – Le contrat peut-il déroger au décret du 15 février 1988 ?

Certaines des dispositions du décret du 15 février 1988 sont d'ordre public et le contrat ne peut donc pas y déroger. Tel est le cas, par exemple, pour ce qui concerne les modalités de calcul des indemnités de licenciement ⁽¹³⁾. Mais, sous cette réserve, il est possible d'insérer des clauses que le décret n'évoque pas.

10 – Comment s'exerce le pouvoir disciplinaire ?

Un agent contractuel qui manquerait à ses obligations s'expose à une sanction disciplinaire selon la gravité des faits (les sanctions varient de l'avertissement au licenciement disciplinaire). Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui a le pouvoir de procéder au recrutement. En outre, l'agent poursuivi a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ainsi qu'à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit également informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

RÉFÉRENCES

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

Notes

- Note 01 - [CE 5 juin 2002, « Compte », req. n° 216921.](#)
- Note 02 - [CE, avis, 28 juillet 1995, req. n° 168605.](#)
- Note 03 - CE, avis, 28 juillet 1995, préc.
- Note 04 - [CE, 23 avril 2001, req. n° 199152.](#)
- Note 05 - [CE, 14 juin 2004, req. n° 250695.](#)
- Note 06 - [CE, 25 novembre 1998, req. n° 151067.](#)
- Note 07 - [CAA de Nancy, 10 avril 2003, req. n° 97NC02702.](#)
- Note 08 - [CAA de Lyon, 20 novembre 1998, req. n° 96LY02367.](#)
- Note 09 - CAA de Marseille, 21 janvier 2003, req. n° 01MA00174.
- Note 10 - [CE, 14 juin 2004, req. n° 250695.](#) - [Retourner au texte](#)
- Note 11 - [CAA de Bordeaux, 3 février 1997, req. n° 95BX00835.](#)
- Note 12 - [CAA de Marseille, 12 octobre 2004, req. n° 00MA02683.](#)
- Note 13 - [CE, 14 juin 2004, req. n° 250695.](#)