

Agents contractuels

Les nouvelles règles relatives à l'exécution du contrat

Un décret du 29 décembre 2015 a modifié les règles relatives aux agents contractuels territoriaux.



Le décret du 29 décembre 2015, qui vient de modifier presque l'intégralité des dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux contractuels territoriaux, fixe de nouvelles règles concernant l'exécution et la fin de leur contrat. Elles concernent essentiellement l'évaluation, les congés, le renouvellement de l'engagement ou encore le licenciement de l'agent.

01 L'évaluation des agents renforcée

Désormais, les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée et par contrat à durée déterminée de plus d'un an doivent bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation. Le décret liste les principaux points sur lesquels doit porter cet entretien mené par le supérieur hiérarchique de l'agent (résultats professionnels obtenus, objectifs, manière de servir...). Des critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent réalisés au terme de cet entretien sont également fixés (compétences, qualités relationnelles...). Enfin, les modalités d'organisation de l'entretien sont détaillées par le texte.

02 La modification des règles relatives aux congés

L'exigence que l'agent soit employé de manière continue pour bénéficiaire de congés tels qu'un congé parental ou encore un congé de grave maladie, par exemple, est supprimée. En outre, les

durées du congé accordé pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant ou au conjoint gravement malade, ou encore suivre son conjoint (ou le partenaire de pacte civil de solidarité) sont désormais harmonisées (trois ans renouvelables). De plus, les agents pourront désormais bénéficier d'un congé non rémunéré, notamment pour suivre un cycle de préparation à un concours. Enfin, parmi les modifications relatives aux congés, figure aussi la restriction du congé pour convenances personnelles, dont le bénéfice est dorénavant limité aux agents contractuels employés pour une durée indéterminée. En revanche, sa durée maximale est désormais portée à dix ans.

03 L'intervention de la CCP en matière disciplinaire

La commission consultative paritaire (CCP), prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, doit être consultée, s'agissant des sanctions les plus graves (exclusion temporaire de fonctions et licenciement).

04 La clarification des modalités de renouvellement du contrat

Un entretien préalable au renouvellement ou non du contrat est désormais prévu lorsque celui-ci est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat, ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent, est supérieure ou égale à trois ans. Enfin, les modalités de décompte du délai de prévenance sont précisées.

05 Les nouvelles procédures de licenciement

Les motifs de licenciement sont listés et clarifiés. Une liste non exhaustive des motifs de licenciement des agents contractuels territoriaux recrutés au titre de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est même établie. Parmi ces

motifs, figure notamment le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, sans qu'il ne soit, pour autant, privé du droit au versement de l'indemnité de licenciement. En outre, la lisibilité des délais de préavis préalable au licenciement est améliorée, sans que les délais eux-mêmes ne soient modifiés. Enfin, les modalités de détermination de la durée de ce préavis sont également précisées.

06 Les nouvelles obligations en matière de reclassement

Dorénavant, une obligation de reclassement s'impose. Ainsi, le licenciement d'un agent pour l'un des motifs prévus par l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement est impossible dans un autre emploi pouvant être occupé par un contractuel. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents, conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée dont le terme est postérieur à la formulation de la date de demande de reclassement. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restante avant le terme du contrat.

07 L'obligation de délivrer un certificat de fin de contrat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale doit délivrer à l'agent un certificat de fin de fonctions. Il ne doit rien contenir d'autre que les dates de recrutement et de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, leur catégorie hiérarchique et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, et enfin, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. ● Sophie Soykurt

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 1^{er} janvier 2016.



la Gazette.fr

Retrouvez nos fiches juridiques

www.lagazette.fr/rubriques/fiches-de-droit-pratique