



LES AGENTS CONTRACTUELS

TABLE DES MATIERES

I. LA NOTION D'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC	4
1 – <i>Les agents de droit public</i>	4
2 – <i>La distinction entre agents contractuels de droit public et vacataires</i>	5
II. LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS	5
A – PRINCIPES GENERAUX	5
1 – <i>Les textes applicables</i>	5
2 – <i>L'absence de carrière</i>	6
3 – <i>L'absence de vocation à titularisation, sauf dispositifs spécifiques et sauf en cas d'inscription sur une liste d'aptitude</i>	7
4 – <i>L'inapplicabilité des positions statutaires</i>	7
5 – <i>L'absence de mobilité</i>	8
6 – <i>Les instances collectives : commissions consultatives paritaires</i>	8
B – CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS	8
1 – <i>Droits et obligations</i>	8
2 – <i>Régime des congés</i>	10
3 – <i>Rémunération</i>	11
4 – <i>Entretien professionnel</i>	11
5 – <i>Discipline</i>	11
6 – <i>Durée du travail, temps partiel, aménagements d'horaires</i>	13
7 – <i>Protection sociale</i>	14
8 – <i>Formation</i>	15

Les CCP ont été instaurées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et sont réglementées par le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 et, par renvoi de ce décret (art. 1er II décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016), par certaines dispositions du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP.

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale, soit le 6 décembre 2018 (art. 33 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).

I. LA NOTION D'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

1 – Les agents de droit public

* Définition

Le Tribunal des conflits a établi, par l'arrêt « Berkani » du 25 mars 1996, que « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi » (TC 25 mars 1996 n°3000).

Par conséquent, tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics sont des agents contractuels de droit public, sauf pour les dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...).

Auparavant, la qualité d'agent de droit public était uniquement reconnue à ceux qui participaient directement, du fait de leurs missions, au service public, tandis que les autres avaient un statut de droit privé. Cet arrêt a donc élargi la notion d'agent contractuel de droit public.

La loi n°2000-321 du 12 avril 2000 en a tiré les conséquences en disposant, dans son article 35, que pouvaient opter pour un contrat de droit public à durée indéterminée (CDI) les agents suivants, en fonctions à la date de sa publication et jusque-là soumis au droit privé :

- agents assurant des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs,
- agents assurant des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration.

Certains de ces agents sont encore en fonction, sous CDI.

* Une qualité « par défaut »

La qualité d'agent contractuel est une qualité « par défaut » ; en effet, la loi ne prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel qu'à défaut d'avoir pu recruter un fonctionnaire, sauf dans des situations particulières, liées notamment au caractère temporaire d'un besoin ou au profil très spécifique d'un emploi. D'ailleurs, lorsqu'un agent contractuel a été recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3), et qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre

d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale doit le nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat (art. 3-4, I).

En revanche, un agent contractuel recruté pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires, qui est inscrit sur liste d'aptitude après réussite à un concours, ne dispose d'aucun droit acquis à sa nomination sur un emploi vacant sa collectivité (CAA Marseille 30 janv. 2018 n°16MA04603).

2 – La distinction entre agents contractuels de droit public et vacataires

La situation des agents contractuels de droit public doit être distinguée de celle des « vacataires ». La distinction est importante, puisque les vacataires ne bénéficient pas des dispositions qui réglementent la situation des agents contractuels.

L'article 1er du décret n°88-145 du 15 février 1988 identifie les « vacataires » comme des agents engagés pour une tâche :

- précise,
- ponctuelle,
- et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Ainsi, ces agents ne sont pas recrutés pour occuper un « emploi ».

Le juge administratif contrôle le bon usage de cette notion par l'administration ; cela peut, le cas échéant, conduire à une requalification du vacataire en agent contractuel.

Si l'administration n'a pas établi un contrat, sa responsabilité est engagée pour faute et elle doit alors proposer à l'agent un contrat dont la date prend effet à compter de son recrutement initial (CAA Versailles 1er juin 2017 n°15VE00510).

Pour déterminer si un agent, considéré comme « vacataire » par son employeur, n'a pas en réalité la qualité d'agent contractuel occupant un emploi permanent, il convient d'apprécier (CE 4 mai 2011 n°318644) :

- si les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent,
- et si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas en fait instauré avec lui un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un recrutement dans un emploi permanent tel qu'il est prévu à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

II. LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS

A – PRINCIPES GENERAUX

1 – Les textes applicables

La situation des agents contractuels est principalement réglementée :

- par le décret n°88-145 du 15 février 1988,
- par certains articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (statut des fonctionnaires territoriaux).

Sont concernés, dans ces deux lois, les articles qui mentionnent expressément les agents contractuels, ainsi que ceux qui leur sont transposables par les jeux de renvois figurant à l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est applicable, ainsi qu'en dispose son article 1er :

- aux agents recrutés sur la base des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53.
- aux agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels (article 47).
- aux collaborateurs de cabinet (article 110) et collaborateurs de groupes d'élus (article 110-1).
- aux travailleurs handicapés (article 38).
- aux agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juil. 1983).
- aux anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail).
- aux agents recrutés dans le cadre du PACTE.
- aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

Peuvent également bénéficier d'une partie de ces dispositions, par renvoi, les agents contractuels recrutés dans le cadre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B (art. 2 décret n°2017-1471 du 12 oct. 2017).

2 – L'absence de carrière

Les agents contractuels de droit public accèdent à la fonction publique sans concours. Ils n'ont pas, contrairement aux fonctionnaires, vocation à faire « carrière » dans l'administration.

Ils n'appartiennent pas aux cadres d'emplois, n'ont pas de grade, ne relèvent généralement pas d'un échelon, ni des échelles de rémunération liées.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois ne leur sont pas applicables.

Ils ne bénéficient pas des possibilités d'avancement et de promotion (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne).

On notera cependant des exceptions à ces principes :

- l'introduction du contrat à durée indéterminée par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 ouvre en quelque sorte un début de « carrière » au profit des agents concernés : réévaluation périodique de la rémunération, entretien professionnel annuel, possibilité de mise à disposition, de bénéfice d'un congé de mobilité, de conservation du CDI tout en changeant d'emploi au sein de la même collectivité, de reclassement.
- les agents recrutés directement dans un emploi fonctionnel (article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) sont rémunérés sur la base de l'échelle de rémunération liée à l'emploi qu'ils occupent, et bénéficient d'avancements d'échelon dans cette échelle, ce qui constitue un déroulement de carrière.

Les agents contractuels peuvent se présenter, au titre des services accomplis en leur qualité d'agent contractuel, aux concours internes d'accès aux cadres d'emplois. Les candidats doivent en effet, ainsi que l'exigent les statuts particuliers concernés, justifier d'une certaine durée de « services publics effectifs », cette notion englobant les services d'agent contractuel.

3 – L'absence de vocation à titularisation, sauf dispositifs spécifiques et sauf en cas d'inscription sur une liste d'aptitude

Les agents contractuels n'ont pas vocation à occuper des emplois permanents, sauf dans des cas particuliers correspondant à des besoins précis.

Leur engagement n'est donc pas suivi d'une titularisation, sauf lorsque des dispositifs spécifiques sont instaurés, par exemple :

- vocation à titularisation des travailleurs handicapés recrutés initialement en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et des personnes pas ou peu qualifiées embauchés par le PACTE prévu à l'article 38 bis de la loi n°84-53.
- dispositif de titularisation des agents en fonctions lors de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 126 et suivants de cette loi).
- dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.
- dispositif d'accès à l'emploi titulaire instauré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Par ailleurs, l'autorité territoriale doit nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat, l'agent contractuel qui, recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3), obtient d'être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe (art. 3-4, I loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

4 – L'inapplicabilité des positions statutaires

La notion de « position statutaire » n'est pas compatible avec la qualité d'agent contractuel, puisqu'elle est liée à l'appartenance à un cadre d'emplois, et donc réservée aux fonctionnaires.

Et ce, même si le décret n°88-145 du 15 février 1988 évoque parfois l'agent contractuel « en activité », ce terme renvoyant simplement au fait, pour l'agent, d'exercer ses fonctions, ou mentionne la « position de congé parental » (art. 14, II).

La réelle « position » d'activité concerne en effet le fonctionnaire qui exerce ses fonctions tout en occupant un emploi au sein du cadre d'emplois auquel il appartient.

De même, un fonctionnaire détaché est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite ; on voit bien que cette notion est incompatible, à plusieurs égards, avec la qualité d'agent contractuel.

Le détachement et la disponibilité ne sont en particulier pas applicables aux agents contractuels.

Certains des cas de mise en disponibilité leur sont cependant en quelque sorte transposés sous forme de congés (congé pour convenances personnelles, congé pour raisons familiales, congé pour création

d'entreprise, congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant). Par ailleurs, le congé de mobilité des agents sous CDI se rapproche d'une sorte de détachement.

5 – L'absence de mobilité

Les agents contractuels ne bénéficient pas des possibilités de mobilité : ils ne peuvent pas être détachés, ni bénéficier d'une intégration directe dans un cadre d'emplois.

Ils ne peuvent pas faire l'objet d'une mutation ; pour qu'ils changent de collectivité, il faut que leur engagement prenne fin, et qu'ils concluent un nouvel engagement avec une autre collectivité.

Toutefois, les agents sous CDI peuvent, le temps d'un « congé de mobilité », travailler sous CDD pour une collectivité, tout en restant liés à la collectivité qui les avait engagés sous CDI.

Les agents peuvent être mis à disposition par un centre de gestion en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou des missions temporaires, ainsi que pour assurer les fonctions d'ACFI (agent chargé de fonctions d'inspection) (art. 25 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, par renvoi figurant à l'article 136).

Les seuls agents sous CDI bénéficient par ailleurs d'autres possibilités de mise à disposition entre collectivités et établissements publics liés, pour exercer des fonctions de même nature (art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

6 – Les instances collectives : commissions consultatives paritaires

Des commissions consultatives paritaires (CCP) ont été instaurées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dans des conditions définies par le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016.

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale, soit en 2018 (art. 33 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).

Les CCP connaissent des questions individuelles pour les agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle (art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Pour plus de détails sur les CCP, se référer au guide CCP de l'UNSA.

Les agents contractuels ne sont ni électeurs, ni éligibles aux commissions administratives paritaires (CAP), au sein desquelles ils ne comptent donc aucun représentant, pas plus qu'au conseil de discipline, émanation de la CAP. Les CAP ne sont en effet compétentes qu'à l'égard des fonctionnaires.

Les agents contractuels ne sont pas non plus représentés dans les commissions de réforme. Ils sont en revanche représentés dans les comités techniques et dans les comités d'hygiène et de sécurité.

B – CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

1 – Droits et obligations

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983, statut général des fonctionnaires, prévoit des droits et des obligations qui s'appliquent aux agents contractuels, soit parce que ceux-ci sont expressément mentionnés, soit le biais des renvois figurant à l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les agents contractuels ont ainsi les droits suivants :

- liberté d'opinion et protection contre la discrimination, y compris la discrimination sexuelle (art. 6 et 6 bis loi n°83-634 et décret n°2016-1156 du 24 août 2016).
- protection contre les agissements sexistes (art. 6 bis loi n°83-634 et décret n°2016-1156 du 24 août 2016).
- protection contre le harcèlement sexuel et moral (art. 6 ter et 6 quinquies loi n°83-634 et décret n°2016-1156 du 24 août 2016).
- protection des lanceurs d'alerte (art. 6 ter A).
- interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique (art. 7).
- droit syndical (art. 8 et 23 bis).
- droit de grève (art. 10).
- droit à la protection juridique « fonctionnelle », organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, à l'occasion de leurs fonctions (art. 11).
- limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité (art. 11 bis A).
- droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (art. 23).
- la possibilité d'exercer ses fonctions en télétravail (art. 1er décret n°2016-151 du 11 févr. 2016).

Leur dossier doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent (art. 1er-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Il peut être géré sur support électronique, dans les conditions fixées par le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 et art. 18 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, par renvoi figurant à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les agents sont, par ailleurs, notamment assujettis aux obligations suivantes :

- obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité (art. 25).
- obligation de neutralité (art. 25).
- respect du principe de laïcité (art. 25).
- obligation de prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils se trouveraient (art. 25 bis).
- lorsque l'emploi l'impose : obligation de déclaration des intérêts, du patrimoine et gestion des instruments financiers par un tiers (art. 25 bis à 25 sexies).
- devoir de respect des règles de cumul d'activités (art. 25 septies).

- devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle (art. 26 ; art. 1er-1, II décret n°88-145 du 15 fév. 1988).
- devoir d'information du public (art. 27).
- devoir d'obéissance hiérarchique (art. 28 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 ; art. 1er-1, II décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

2 – Régime des congés

Les agents contractuels bénéficient d'un régime de congés, issu pour partie de dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui leurs sont transposées, d'autre part de dispositions propres du décret n°88-145 du 15 février 1988.

A l'issue des congés, la réintégration est parfois de droit, parfois assujettie aux nécessités du service.

Les agents contractuels bénéficient d'un régime de congé spécifique, issu :

- de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui leur rend applicables certaines des dispositions relatives aux congés des fonctionnaires.
- du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Certains de ces congés sont de droit, tandis que les autres peuvent être accordés, à la libre appréciation de l'autorité territoriale, si les nécessités du service le permettent.

L'agent sera rémunéré durant certains congés, éventuellement sous condition d'ancienneté, et ne le sera pas durant les autres.

Il pourra parfois percevoir des prestations : prestations en espèces durant les congés pour maladie, maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption, complément de libre choix d'activité durant le congé parental, allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie durant le congé de solidarité familiale.

Le régime des congés est identique pour tous les agents contractuels recrutés sur le fondement de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 3 et suivants, emplois fonctionnels article 47, collaborateurs de cabinet article 110, collaborateurs de groupe d'élus article 110-1), hormis :

- ceux recrutés en tant que travailleurs handicapés sur la base de l'article 38.

Ceux-ci ne bénéficient en effet pas, durant leur contrat, de tous les congés prévus pour les agents contractuels, car l'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 les exclut du bénéfice d'une partie des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988.

- ceux recrutés dans le cadre d'un PACTE sur la base de l'article 38 bis.
- ceux recrutés dans le cadre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B.
- le cas particulier des agents sous contrat à durée indéterminée qui sont les seuls à pouvoir bénéficier, outre des congés de droit commun, d'un « congé de mobilité » et d'un congé pour convenances personnelles.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux qui exercent à temps plein (art. 15 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

3 – Rémunération

Les agents contractuels ont droit, comme les fonctionnaires, aux éléments de rémunération suivants (art. 20 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, par renvoi de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- traitement indiciaire,
- indemnité de résidence,
- supplément familial de traitement,
- primes et indemnités, dans le cadre fixé par la délibération locale.

On signalera des dispositions spécifiques :

- aux collaborateurs de cabinet, dont le traitement indiciaire et le régime indemnitaire sont plafonnés,
- aux agents occupant un emploi fonctionnel, qui relèvent d'une échelle indiciaire,
- aux travailleurs handicapés, dont la rémunération est fixée en fonction de celle des fonctionnaires stagiaires,
- aux agents recrutés dans le cadre d'un PACTE,
- aux agents recrutés dans le cadre du dispositif expérimental de recrutement sur des emplois permanents de catégorie A ou B dont la rémunération est fixée en fonction de celle des fonctionnaires stagiaires (décret n°2017-1471 du 12 oct. 2017).

4 – Entretien professionnel

Les agents contractuels bénéficient chaque année d'un entretien professionnel (art. 1-3 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Cet entretien ne concerne que les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en CDD d'une durée supérieure à un an ou en CDI.

5 – Discipline

Toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose, outre l'éventuelle peine prévue par la loi pénale, à une sanction disciplinaire (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, par renvoi figurant à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; art. 36 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement (art. 37 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Le conseil de discipline issu de la commission administrative paritaire n'est pas compétent à l'égard des agents contractuels. Pour ces derniers, ce sont les commissions consultatives paritaires (CCP) qui sont compétentes. Elles siègent alors en conseil de discipline (art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, art. 24 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).

Ainsi, toute décision de sanction autre que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la CCP (art. 36-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988, et art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016). Elles sont

obligatoirement saisies et se réunissent alors en formation de conseil de discipline (art. 23 à 27 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a en outre droit (art. 37 décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes
- à l'assistance de défenseurs de son choix

Il doit disposer d'un délai suffisant pour pouvoir prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense (CE 27 fév. 1995 n°110472).

Il a, dans ce cadre, le droit de prendre copie de son dossier, sauf si sa demande présente un caractère abusif (CE 2 avr. 2015 n°370242).

L'autorité territoriale doit informer l'agent de son droit à communication de son dossier (art. 37 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Cependant rien ne l'oblige à l'informer de son droit à la copie (CE 2 avr. 2015 n°370242).

Rien n'oblige non plus l'administration à informer l'agent de sa faculté à se faire assister d'un défenseur (CE 22 mars 1995 n°110412). Le Conseil d'Etat n'a à ce jour pas confirmé la position contraire adoptée par la cour administrative d'appel de Marseille (CAA Marseille 22 mai 2007 n°04MA01657).

Lorsque l'administration informe l'agent de cette faculté, elle peut se contenter d'une formulation moins précise évoquant l'assistance "des personnes de son choix" (CAA Paris 8 déc. 2014 n°13PA02284 CAA081214).

En cas de licenciement disciplinaire (art. 42 et 42-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- l'agent doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation ou la remise en main propre de la lettre.

L'agent peut se faire accompagner de la personne de son choix.

- l'autorité territoriale doit consulter la commission consultative paritaire (art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016)

- la décision est notifiée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge, avec précision des motifs et de la date d'effet

Une circulaire du 16 juil. 2008 (point 10-2) établit qu'une enquête disciplinaire est indispensable, car elle permettra à l'administration, sur laquelle repose la charge de la preuve, de démontrer que les faits ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés.

Une échelle disciplinaire spécifique, différente de celle des fonctionnaires, est prévue pour les agents contractuels ; elle comprend les sanctions suivantes (art. 36-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous CDI
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Pour fixer la date du licenciement, l'autorité territoriale doit tenir compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis (art. 42-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

Les décisions prononçant une sanction doivent être motivées (art. 36-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988), c'est-à-dire comporter leurs motifs en faits et en droit.

Si l'autorité territoriale se contente, dans sa décision, de se référer à un entretien ayant précédé la sanction, sans préciser les griefs reprochés, l'obligation de motivation n'est pas remplie (CE 13 janv. 1995 n°124603).

L'agent contractuel peut parallèlement faire l'objet d'une mesure de suspension, même si cela n'est prévu par aucun texte (CE 29 avr. 1994, CE190914 et quest. écr. S n°17740 du 8 juil. 1999).

L'article 32 de la loi 13 juillet 1983 exclut toutefois l'application aux agents contractuels du régime de la suspension tel qu'il est prévu à l'article 30 de la même loi et applicable aux fonctionnaires (art. 32 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Pour plus d'information, se référer au guide « Conseil de Discipline des agents contractuels » de l'UNSA.

6 – Durée du travail, temps partiel, aménagements d'horaires

*** Durée du travail**

Les agents contractuels sont assujettis, en matière de temps de travail, aux règles de droit commun :

- durée annuelle légale du travail de 1607 heures, soit 35 heures par semaine.
- garanties minimales en matière de repos hebdomadaire et de repos quotidien.
- congés annuels identiques à ceux des fonctionnaires.

*** Durée de service de l'emploi**

Les agents contractuels peuvent, comme les fonctionnaires, occuper soit un emploi à temps complet, soit un ou plusieurs emplois à temps non complet.

*** Temps partiel**

Les agents contractuels peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, soit de droit dans certaines situations spécifiques, soit sur autorisation de l'autorité territoriale (art. 21 décret n°88-145 du 15 fév. 1988, et titres II, III et IV décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

Si l'agent a été recruté pour une durée déterminée, l'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel ne peut être donnée au-delà du terme de l'engagement (art. 16 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis, pour la durée restante de l'engagement, à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue.

Mais l'agent peut, pour nécessités de fonctionnement du service, être maintenu à titre exceptionnel à temps partiel, s'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein (art. 16 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

1er cas : temps partiel de droit

Les agents contractuels bénéficient, sur leur demande, du temps partiel de droit (art. 13 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004) :

- en cas de naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ou en cas d'adoption, jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté

Condition exigée : être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Cas particulier : la condition d'un an d'ancienneté n'est pas exigée des travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, car ils bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service (art. 7-1 décret n°96-1087 du 10 déc. 1996).

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du code du travail.

La quotité de temps de travail sera fixée, en cas de temps partiel de droit, à 50, 60, 70 ou 80% (art. 13 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

2nd cas : temps partiel sur autorisation

Les agents contractuels peuvent également bénéficier, en dehors des cas de droit exposés ci-dessus, d'un temps partiel sur autorisation.

Condition exigée : être employé depuis plus d'un an à temps complet (art. 10 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

Cas particulier : la condition d'un an d'ancienneté n'est pas exigée des travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, car ils bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service (art. 7-1 décret n°96-1087 du 10 déc. 1996).

La quotité de temps de travail ne pourra être inférieure, en cas de temps partiel sur autorisation, au mi-temps (art. 10 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

L'agent peut saisir la commission consultative paritaire en cas de refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou pour tout litige individuel relatif aux conditions d'exercice du temps partiel (art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).

*** Aménagements d'horaires**

L'agent contractuel peut bénéficier à sa demande d'aménagements horaires, dans la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service (art. 49-1 décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- s'il relève, du fait de son handicap, de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.
- pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée qui est son conjoint, son partenaire de PACS, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

7 – Protection sociale

Les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale.

En matière de retraite, ils bénéficient en outre du régime de retraite complémentaire IRCANTEC.

La collectivité est tenue, dès la date de prise des fonctions, d'assurer l'immatriculation de l'agent contractuel au régime de sécurité sociale ainsi qu'à l'IRCANTEC.

Si elle ne le fait pas, l'agent pourra demander réparation du préjudice ; il sera toutefois tenu pour partiellement responsable du préjudice qu'il invoque s'il n'a pas sollicité lui-même son affiliation (CAA Nantes 31 juil. 2003 n°01NT00265).

8 – Formation

Les agents contractuels ne sont pas assujettis à la formation obligatoire - formation d'intégration et de professionnalisation - qui, définie par les statuts particuliers, est réservée aux fonctionnaires.

Ils peuvent en revanche suivre des actions de formation non obligatoire :

- formations de perfectionnement,
- formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- formations personnelles,
- actions dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme et de l'apprentissage de la langue française,
- formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de leur projet professionnel (art. 22 loi n°83-634 du 13 juil. 1983) et d'un compte personnel de formation (CPF) (art. 22 quater loi n°83-634 du 13 juil. 1983, et art. 2-1 loi n°84-594 du 12 juil. 1984).

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement saisies dès lors qu'est envisagé le refus, pour la seconde fois consécutive, d'une action de formation (art. 20 décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016).