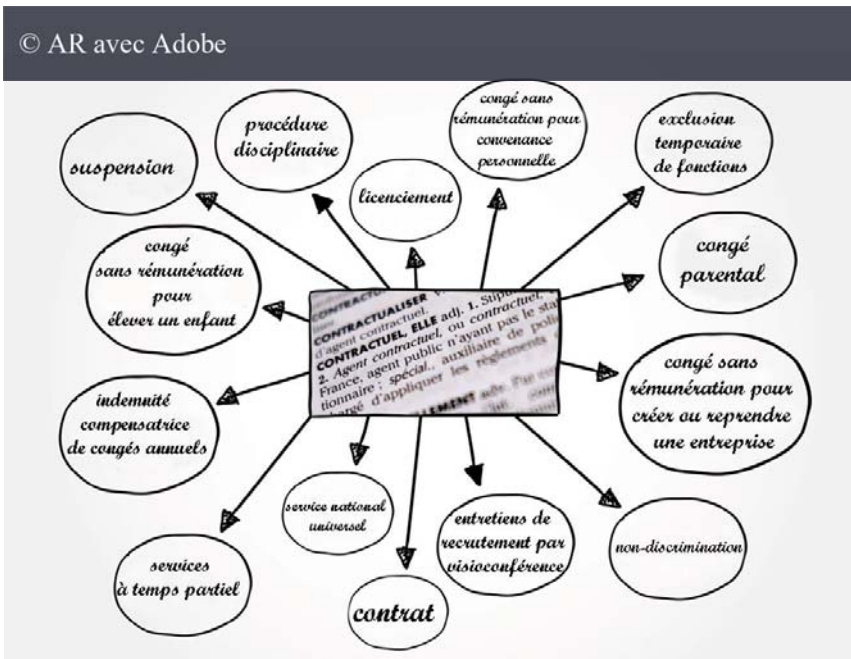


# Droit des agents contractuels : ce qui a changé depuis cet été

Publié le 9 septembre 2022, par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis

Fonction publique

Un décret paru au Journal officiel du 14 août met à jour les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, qui figurent dans un décret, depuis modifié, de février 1988. Le but est en particulier de tenir compte de certaines évolutions promues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Entré en vigueur dès le 15 août, le texte vise notamment à étendre et aligner les droits des agents contractuels de droit public sur ceux de leurs collègues titulaires, en matière de temps de travail et de congés. Certaines règles en matière de discipline applicables aux agents contractuels sont elles aussi aménagées. Le point sur les modifications apportées par ce décret.



- Avec l'article 8 du décret paru au mois d'août, l'**indemnité compensatrice de congés annuels**, due après la fin d'un contrat à durée déterminée et lors d'un licenciement, est étendue aux cas de démission (si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses congés du fait de l'autorité territoriale, notamment en raison de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels).
  
- Le **congé parental** accordé aux agents contractuels est accordé par périodes de 2 à 6 mois. Le délai pour présenter la demande de renouvellement de congé parental est ramené à 1 mois, au lieu de 2 (article 11).
  
- La durée du congé parental est prise en compte dans la limite d'une durée de 5 ans : pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours (article 11).
  
- Avec l'article 12, les agents contractuels employés depuis plus d'un an ont droit à un **congé sans rémunération pour élever un enfant** âgé de moins de 12 ans (alignement sur les droits des fonctionnaires).
  
- Le **congé sans rémunération pour convenance personnelle** des agents en CDI est accordé pour une durée maximale de 5 ans (3 ans auparavant) renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 ans pour l'ensemble des contrats (article 13).
  
- Les conditions d'octroi du **congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise** sont renforcées. Il est désormais accordé à l'agent sous réserve de "l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes" (article 14). Cette condition était déjà posée pour l'octroi aux titulaires de la disponibilité pour convenance personnelle.
  
- À la condition d'être employé via un contrat d'au moins 18 mois, un agent contractuel pourra bénéficier d'un congé rémunéré de 60 jours au plus, pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du **service national universel** (article 15).
  
- Aucun **licenciement** ne peut être prononcé durant les 10 semaines (contre 4 semaines auparavant) suivant la fin du congé lié à une grossesse ou une naissance (article 24). De même, le licenciement pour inaptitude physique définitive ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de 10 semaines (au lieu de 4 semaines), suivant l'expiration de certains congés, dont celui de maternité (article 10).

## ➤ LES RÈGLES RELATIVES A LA DISCIPLINE

- Jusqu'à présent rendue possible par la jurisprudence, la **suspension** d'un agent contractuel pour faute grave est explicitement prévue par le décret, tout en étant encadrée (article 21). L'agent contractuel qui est suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. De plus, la durée de sa suspension est, sauf poursuites pénales, limitée à 4 mois et elle ne peut excéder celle du contrat.

- Aucune **procédure disciplinaire** à l'encontre d'un agent contractuel ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans, "à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction" (article 22). Ce délai de prescription ne s'appliquait jusque-là qu'aux fonctionnaires.

- Dans la liste des sanctions possibles à l'encontre des agents contractuels, il est procédé à l'ajout de l'**exclusion temporaire de fonctions** pour une durée maximale de 3 jours et privative de la rémunération (article 23).

### ➤ DISPOSITIONS DIVERSES

- À l'article 4, le principe de **non-discrimination** est affirmé pour toute une série d'actes de gestion pris à l'égard des agents contractuels de droit public (recrutement, affectation, détermination ou réévaluation de la rémunération, promotion, etc.).

- L'autorité territoriale est autorisée à organiser des **entretiens de recrutement par visioconférence**, dans les conditions de recours à la visioconférence pour le recrutement des fonctionnaires de l'État (article 5). Cette possibilité de visioconférence est également ouverte pour les collectivités de plus de 40.000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie (article 6).

- La liste des mentions à faire figurer dans le **contrat** de l'agent est modifiée (article 7). L'identité des parties et le (ou les) lieux d'affectation doivent désormais être précisés. En revanche, la mention, "le cas échéant", de la "date à laquelle le contrat prend fin", n'est plus obligatoire.

- Pour divers actes de gestion - notamment le recrutement par la voie des concours internes - les **services à temps partiel** sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs (article 26).

Au mois de mars, les représentants syndicaux siégeant au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) avaient eu des avis partagés sur le décret, alors à l'état de projet (notre [article](#) du 17 mars).

**Référence :** décret n° 2022-1153 [↗](#) du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.