



Droits des agents contractuels

Références

Un décret du 12 août 2022 a actualisé les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Les nouvelles dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988, issues de ce décret du 12 août 2022, sont entrées en vigueur le 15 août 2022.

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

Modification de certains congés

Le congé parental

Le décret du 15 février 1988 indique désormais que le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Par ailleurs, le délai de prévenance pour en demander le renouvellement a été réduit à 1 mois - et non plus 2 mois - avant l'expiration de la période en cours (article 14).

Le congé sans rémunération pour élever son enfant

Ce congé a été aligné à son équivalent pour les agents titulaires (disponibilité de droit pour élever son enfant), à savoir qu'il peut désormais être demandé jusqu'au 12 ans de l'enfant - et non plus jusqu'au 8 ans de l'enfant - (article 15 du décret du 15 février 1988).

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles

La durée maximale d'une période de congé sans rémunération pour convenances personnelles a été augmentée de 3 à 5 ans (article 17 du décret du 15 février 1988).

Le congé pour création ou reprise d'entreprise

Les modalités d'octroi du congé pour création ou reprise d'entreprise ont été harmonisées avec celles applicables aux agents titulaires (article 18 du décret du 15 février 1988).

Le congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et

d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel

A l'instar de ce qui existe pour les agents titulaires, un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, a été mis en place pour les agents contractuels, sous réserve que le contrat de l'agent, le cas échéant renouvelé, soit d'une durée au moins égale à 18 mois (article 20 du décret du décret du 15 février 1988).

Du nouveau en matière de discipline et de suspension conservatoire

La suspension des agents contractuels a maintenant son texte; l'article 36A du décret du 15 février 1988

Le décret du 12 août 2022 a mis fin au régime jurisprudentiel de la suspension des agents contractuels avec la création d'un article nouvel 36 A dans le décret du 15 février 1988. Il en résulte que:

- en cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale.
- la durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.
- l'agent contractuel suspendu **conserve sa rémunération** et les prestations familiales obligatoires
- sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un **délai de quatre mois**. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.
- l'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

Modification de la liste des sanctions disciplinaires

Le décret du 12 août 2022 a scindé l'exclusion temporaire de fonctions en deux sanctions (article 36-1 du décret du 15 février 1988). Voici le tableau comparatif des sanctions avant/après ledit décret:

Avant le 15 août 2022

- avertissement
- blâme
- 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 contrat à durée indéterminée
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

Depuis le 15 août 2022

- avertissement
- blâme
- **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours**
- **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée**
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

Les sanctions au-delà de l'exclusion de fonctions de trois jours sont soumises à consultation de la **commission consultative paritaire (CCP)**.

Précisions sur la procédure disciplinaire et les sanctions

Le décret du 12 août 2022 procède à une harmonisation des règles de la procédure disciplinaire des agents contractuels avec celle des agents titulaires et apporte des précisions sur les points suivants :

- l'article 36 du décret du 15 février 1988 indique désormais qu'**aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois 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. Par ailleurs, en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
- l'**exclusion temporaire de fonctions** est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours (article 36-1 du décret du 15 février 1988).
- l'avertissement n'est **pas inscrit au dossier** de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période (même article 36-1).
- l'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une **demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier**. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période (même article 36-1).

Divers

Extension de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris à la démission et à la maladie

Jusqu'à la parution du décret du 12 août 2022, il résultait de l'article 5 alinéa 2 du décret du 15 février 1988 qu' "**à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice**".

Désormais, cette indemnité est également due en cas de **démission** et lorsque les **congés n'ont pas pu être pris en raison de la maladie** de l'agent. Ainsi: "*En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels*".

Entretiens de recrutement et visioconférence

Le décret du 12 août 2022 a inscrit la possibilité du recours à la visioconférence pour les entretiens de recrutement (articles 2-6 et 2-7 du décret du 15 février 1988).

Mentions à faire figurer dans le contrat

La liste des mentions à faire obligatoirement figurer dans le contrat a été modifiée. Ainsi, l'identité des parties et le ou les lieux d'affectation doivent désormais être mentionnés. A l'inverse, la mention, le cas échéant, de la date à laquelle le contrat prend fin n'est plus obligatoire (mais la mention de la durée demeure obligatoire) (article 3 du décret du 15 février 1988).

Arrivée d'un enfant et interdiction des licenciements

Le décret du 12 août 2022 harmonise avec les agents titulaires l'interdiction des licenciements avant l'expiration d'une période de 10 semaines (et non plus 4 semaines) suivant l'expiration du congé de maternité, congé de

naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant (articles 13 et 41 du décret du 15 février 1988).

Le nouveau vocable de "lettre remise en main propre contre signature"

Dans le décret du 15 février 1988, Le vocable « *lettre remise en main propre contre décharge* » est remplacé par celui de « *lettre remise en main propre contre signature* ».

Calcul de l'ancienneté des services publics

Est étendue aux trois versants de la fonction publique la prise en compte de certains congés et du temps partiel dans le calcul de l'ancienneté des services publics requis pour l'admission à concourir pour les concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires (articles 14 et 27 du décret du 15 février 1988). Le congé parental est désormais pris en compte dans la limite de cinq ans.

Principe de non-discrimination

Le principe de non-discrimination est affirmé pour les actes de gestion relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité d'un contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement d'un contrat (article 1-4 du décret du 15 février 1988).

CONTACTS

Pour toutes questions sur ces sujets, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr
02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières rémunération

carrieres@cdg45.fr
02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

[Publications](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)