

## REFORME DU STATUT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

Le présent décret, qui est entré en vigueur le 15 août 2022, actualise 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 1<sup>er</sup> 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.

Au-delà du toilettage du décret n°88-145 par la prise en compte des derniers textes touchant à la fonction publique territoriale, ses principaux apports sont les suivants :

#### → **Le recours à la visioconférence lors de la procédure de recrutement** (articles 2-6 et 2-7)

Désormais, « *Pour l'organisation du ou des entretiens [de recrutement], l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État* » (article 2-6).

Le recours à la visioconférence est également prévu pour le recrutement direct des emplois fonctionnels de direction (article 2-7).

#### → **Le contrat de recrutement** (article 3)

Au-delà des mentions devant déjà figurer au contrat, il est précisé que le contrat précise l'identité des parties, ainsi que le ou les lieux d'affectation.

#### → **L'indemnisation des congés annuels non pris** (article 5)

Le décret prend en compte les dernières décisions du juge administratif français en la matière.

D'une part, un tribunal administratif, se fondant sur le droit de l'Union européenne, avait considéré qu'un agent démissionnaire ne saurait être exclu, par principe, du droit à être indemnisé des congés annuels qu'il n'aurait pas pu prendre avant la fin de la relation de travail (tribunal administratif de Strasbourg, 8 octobre 2020, requête n°1904376).

D'autre part, le Conseil d'État avait jugé qu'« il incombe à l'administration, l'agent établit que tout ou partie de ses congés accordés mais non pris restaient dus, de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise pour que celui-ci soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit » (Conseil d'État, 13 juillet 2021, requête n°438286).

Désormais, il est précisé, les nouveautés étant soulignées, qu'« *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* ».

→ **La protection des agents bénéficiant d'un des congés mentionnés à l'article 10** (congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption...)

D'une part, il est désormais prévu à l'article 13 du décret n°88-145 que leur licenciement ne peut pas intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant leur expiration, au lieu « *d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant la fin du congé* ».

D'autre part, l'article 41 dispose qu'« *Aucun licenciement ne peut être prononcé l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés* », au lieu de quatre semaines précédemment.

→ **Le congé parental** (article 14)

Désormais, « *Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois [au lieu de six mois auparavant] renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois [au lieu de deux auparavant] au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental* » (article 14 I).

Par ailleurs, cet article est mis en cohérence avec les dispositions des articles L.515-7 à L.515-9 du code général de la fonction publique qui sont relatives à la prise en compte de la durée du congé parental dans le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs d'un certain nombre d'hypothèses (droits à congés...) (article 14 IV).

→ **Le congé d'adoption** (article 14-1)

La demande de congé de l'agent doit désormais être formulée par lettre recommandée **avec** demande d'avis de réception.

→ **Le congé pour élever un enfant** (article 15)

Un agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de **moins de douze ans**, durée en vigueur depuis le 8 mai 2020.

→ **Le congé pour convenances personnelles** (article 17)

Ce congé peut désormais être accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable (au lieu de trois précédemment)

→ **Le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel** (article 20)

Le décret reconnaît aux contractuels, lorsque leur contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois, le bénéfice du congé créé par l'ordonnance n°2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

## → Suspension et discipline (articles 36A à 39-1-1)

### - Suspension

Les agents contractuels bénéficient désormais d'un cadre juridique précis de suspension. « *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 toutefois excéder celle du contrat* » (alinéa 1).

Il est précisé que « *L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires* » (alinéa 2).

De manière générale, le cadre juridique est similaire à celui applicable aux fonctionnaires (articles L.531-1 et suivants du code général de la fonction publique). À l'issue d'une durée maximale de 4 mois, l'agent doit, en principe, être 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.*

*Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.*

*En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent* ».

### - Prescription des faits (article 36)

Il est désormais acquis qu'un délai de prescription de trois ans s'applique également en matière disciplinaire pour les contractuels : « *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. 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* ».

### - Échelle des sanctions (article 36-1)

Une nouvelle sanction apparaît dans l'échelle des sanctions : L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Désormais, « *toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article L.272-1 du code général de la fonction publique* ». Ainsi, l'article 20 II du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que les CCP « *se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours* ».

Des cas de sursis total ou partiel sont également introduits pour les agents contractuels, ainsi que des règles d'inscription au dossier de l'agent et d'effacement des sanctions.