



LES AGENTS NON TITULAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

publié le 22/09/2009, vu 14921 fois, Auteur : [Maître Emilie de LA PORTE des VAUX](#)

Alors que le statut général souhaitait limiter le recours aux agents non titulaires des collectivités territoriales, ces derniers représentent d'après certaines études près d'un tiers du personnel de ces collectivités. Ce personnel de la fonction publique territoriale a un statut très précaire.

Le recrutement des agents non titulaires:

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 et la loi du 13 juillet 1987 prévoient qu'il peut être fait appel à des agents non titulaires dans plusieurs hypothèses:

- des agents non titulaires locaux peuvent remplacer momentanément des agents titulaires d'un emploi permanent qui sont indisponibles en cas de congés (maladie, maternité ou parental), en raison d'obligations militaires ou pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut immédiatement être pourvu.
- la survenance d'un besoin saisonnier ou occasionnel autorise les collectivités à recourir à des agents non titulaires locaux pour une durée limitée à six mois sur une période d'un an.
- lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. (durée maximale du contrat de 3 ans)
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. (durée maximale du contrat de 3 ans)

Compte tenu des cas particuliers dans lesquels les agents non titulaires sont recrutés, les contrats signés sont à durée déterminée.

Le renouvellement de ces contrats ne se fait en principe que par reconduction expresse mais aucune sanction n'est prévue en cas de reconduction tacite.

Contrairement aux salariés de droit privé, les agents non titulaires ne peuvent voir leur contrat à durée déterminée modifié en contrat à durée indéterminée s'il se poursuit après son terme sans signature d'un nouveau contrat ou avenant.

Ainsi, lorsque l'autorité territoriale "oublie" de renouveler un contrat à durée déterminée de manière expresse, le maintien en fonction de l'agent à l'issue du contrat d'origine donne naissance à un nouveau contrat, conclu également pour une période déterminée et dont la durée est celle qui était fixée au contrat initiale.

La cessation d'emploi des agents non titulaires

la démission

L'agent non titulaire peut décider de rompre son contrat de travail en démissionnant de ses fonctions.

L'agent devra respecter un préavis qui selon son ancienneté sera d'une durée allant de huit jours à deux mois.

le non renouvellement de leur engagement

Le non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée ne constitue pas un licenciement.

Toutefois, si la reconduction du contrat n'est pas exclue, il doit être précédé d'un préavis.

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1 – Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2 – Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3 – Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

La décision de non renouvellement peut être déférée au juge, qui pourra notamment s'assurer qu'elle n'était pas fondée sur des motifs étrangers au service.

le licenciement

Par licenciement, il faut entendre la décision qui met fin à un engagement à durée indéterminée, ou qui met fin avant son terme à un engagement à durée déterminée.

Le licenciement peut être décidé soit pour faute, soit pour inaptitude physique, soit simplement dans l'intérêt du service, par mesure d'économie ou dans un but de réorganisation.

L'existence de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec la qualité de fonctionnaire justifie le refus de titularisation d'un agent mais non son licenciement (*CE, 2 nov. 1994, n° 117113, Cne Biarritz : Juris-Data n° 1994-049282 ; Rec. CE 1994, tables, p. 990, 992*).

En vertu d'un principe général du droit, que reprend d'ailleurs le décret du 15 février 1988, il ne peut être procédé au licenciement d'un agent en état de grossesse (*CE, ass., 8 juin 1973, Peynet : Rec. CE 1973, p. 406, concl. Grévisse. - CE, 20 mars 1987, Cne Bonneval : Juris-Data n° 1987-042756 ; Rec. CE 1987, p. 99*). Cette interdiction s'applique même dans le cas où le licenciement prend effet après l'expiration du congé (*CE, 4 oct. 1996, n° 149704, Moestus : Juris-Data n° 1996-051146*). En revanche, est jugé légal le licenciement prononcé en cas de fautes graves de l'agent, et sans rapport avec sa grossesse (*CE, 27 janv. 1989, Carlier : Rec. CE 1989, p. 36*)

L'article 40 du décret du 15 février 1988 impose un préavis, qui est le même que celui que doit respecter l'agent non titulaire donnant sa démission .

Toutefois, l'exigence du préavis est écartée en cas de licenciement à caractère disciplinaire (*CE, 22 janv. 1988, Samuel : Rec. CE 1988, p. 676*), pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement égal ou supérieur à un mois, au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

En outre, l'omission du préavis ne rend le licenciement illégal qu'en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de préavis imposé par les textes (*CE, 28 mars 1990, Cne Saint-Laurent-du-Var : Juris-Data n° 1990-641659 ; Dr. adm. 1990, comm. 268*).

La décision de licenciement doit être précédée de la communication du dossier dans tous les cas où elle est prise pour des raisons tenant à la personne de l'agent (*CE, 8 juill. 1991, Cne Bagnolet : Juris-Data n° 1991-046926 ; Rec. CE 1991, p. 1025*). Elle doit être motivée (*CE, 1er oct. 1986, Lapiene : Rec. CE 1986, p. 350*).

La décision de licenciement peut être déferée au juge (*CE, 5 déc. 1990, Cne Hyères : Juris-Data n° 1990-647511 ; Rec. CE 1990, p. 352*). Celui-ci exerce un contrôle minimum sur le choix de licencier, mais, en cas de licenciement à caractère disciplinaire, il peut vérifier que le comportement reproché à l'agent avait bien un caractère fautif (*CE, 28 avr. 1989, n° 87045, Duffaut*) le fait, pour le directeur d'une régie municipale de théâtre de préférer publiquement de graves accusations de malveillance et d'incompétence à l'encontre du maire et d'un adjoint est de nature à justifier son licenciement).

L'annulation de la décision de licencier oblige la collectivité à réintégrer l'agent. Elle l'expose également à devoir indemniser l'agent de la perte de revenus qu'il a subie (par exemple, *CAA Paris, 14 févr. 1989, n° 89PA00121, Viard : Juris-Data n° 1989-047874*).