



Exit les « agents non titulaires », ils deviennent les « agents contractuels »

Actualité législative publié le 13/10/2016, vu 3786 fois, Auteur : [Maître Hélène LELEU](#)

Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, vient considérablement modifier le décret n° 88-145 du 15 février 1988 concernant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Désormais, on n'utilisera plus le terme « agents non titulaires » mais « **agents contractuels** ».

Le régime juridique de ces agents est profondément remanié.

Les conditions de rémunération des agents contractuels sont désormais précisées : « *le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience* » (article 1-2 du décret).

L'entretien professionnel est étendu au-delà du contrat à durée indéterminée pour les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an. Des critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée sont listés, et le compte rendu de l'entretien doit être établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent (article 1.3 du décret).

Les articles 2 et 2-1 du décret du 29 décembre 2015 précise **les conditions de recrutement des agents de nationalité étrangère**.

Le principe d'un **contrat écrit** pour le recrutement d'un agent est désormais posé, et les différentes mentions devant figurer dans ce contrat sont précisément détaillées (article 3 du décret). Notamment, le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, les conditions d'emploi et de rémunération, et les droits et obligations de l'agent. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le principe de la **période d'essai** est réaffirmé, afin de permettre à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Il est précisé qu'« *aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé* ». La durée de la période d'essai est encadrée en fonction de la durée du contrat. Le licenciement en cours ou au terme de la

période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix, et la décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il est précisé qu'aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Enfin, il est rappelé que le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé (article 4 du décret).

Les **modalités de congés** des agents contractuels sont encadrées (articles 5 à 20 du décret), ainsi que les **règles de calcul de leur ancienneté**(articles 27 à 32 du décret).

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale doit délivrer à l'agent un **certificat** qui contient exclusivement les mentions suivantes :la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, et le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (article 38 du décret).

Les **conditions de renouvellement des contrats** sont encadrées. Des précisions sont données quant à la date à laquelle l'autorité territoriale notifie à un agent contractuel à durée déterminée (susceptible d'être renouvelé) son intention de renouveler ou non l'engagement (article 38-1 du décret).

Les articles 39-2 à 49 du décret du 29 décembre 2015 encadrent enfin la procédure de **licenciement**.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez des interrogations.

Hélène LELEU, Avocat au Barreau de LYON

Tél mobile: 06.47.11.80.34

Courriel: leleu@chanon-leleu.fr