



AGENT CONTRACTUEL : L'ADMINISTRATION PEUT-ELLE MODIFIER VOTRE CONTRAT ?

publié le **24/05/2018**, vu **4023 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le contrat de travail n'est pas figé. Il peut évoluer dans certaines circonstances et les modalités nouvelles pourront s'imposer aux agents. En cas de refus, un licenciement pourra être envisagé.

L'administration peut-elle modifier le contrat d'un agent contractuel ? OUI.

1. Dans quels cas ?

L'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail en cas de transformation du besoin ou de transformation de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent pour répondre à un besoin permanent.

2. En quoi va consister la modification du contrat ?

Le contrat de l'agent va pouvoir être affecté sur l'un des éléments substantiels suivants :

- la quotité de temps de travail,
- le lieu de travail,
- les fonctions de l'agent.

Dans ce dernier cas, la modification doit être compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Il ne pourra pas lui être imposé des fonctions qu'il ne pourrait pas effectuer par faute de capacité professionnelle.

3. Comment la modification se passe-t-elle ?

La proposition est adressée par l'administration à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle peut aussi être remise en main propre contre décharge.

A réception de la lettre, l'agent dispose d'**un mois** pour indiquer à l'administration s'il accepte ou refuse la modification.

NB : l'agent qui ne répond pas dans le délai imparti est réputé **avoir refusé** la modification.

4. Quelle est la conséquence pour un agent qui refuserait la modification ?

L'administration pourra licencier l'agent contractuel qui a refusé la modification de son contrat.

Avant de prendre la décision de le licencier, l'administration devra rechercher son reclassement.

La recherche de reclassement va se porter sur un autre emploi ouvert aux contractuels, dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique que celle occupée par l'agent.

L'administration peut aussi envisager de proposer un reclassement dans un emploi hiérarchiquement inférieur, si l'agent l'accepte.

En toute hypothèse, l'offre de reclassement doit être écrite et précise, et bien entendu, porter sur un emploi compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

En cas d'impossibilité de reclassement, le licenciement sera prononcé au terme de la procédure habituelle.

L'agent bénéficiera d'un préavis avant la rupture effective de son contrat.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr