La cessation définitive de fonctions des contractuels

Certificat

A l'expiration du contrat d'un agent contractuel, l'autorité territoriale a l'obligation de lui délivrer un certificat attestant de la relation d'emploi achevée.

Reclassement

Le licenciement pour l'un des motifs prévus par l'article 39-3 du décret de 1988 n'est possible que si l'agent ne peut pas être reclassé.

Réussite à un concours

En cas de réussite à un concours de la fonction publique territoriale, l'agent est nommé, au plus tard au terme de son contrat, fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.



Volontaire ou non, prévisible ou non, la cessation définitive de fonction des agents contractuels territoriaux peut avoir différentes

causes: arrivée à son terme du contrat de recrutement, licenciement de l'agent, démission, départ à la retraite de l'agent ou survenance de la limite d'âge, notamment.

Quelle est la limite d'âge d'un agent Contractuel?

La limite d'âge des agents contractuels est désormais fixée à l'article 6-1 de la loi du 13 septembre 1984. Selon cette disposition, les agents contractuels sont soumis à une limite d'âge de 67 ans. Pour les agents contractuels dont la borne d'âge était fixée antérieurement à 65 ans, la limite d'âge est progressivement relevée selon l'année de naissance de l'agent.

Les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant, par voie de recrutement direct, un emploi fonctionnel (relevant de l'article 47 al. 2 et 3 de la loi du 26 janvier 1984) et qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie.

Que se passe-t-il en cas de refus de renouvellement de l'engagement? A défaut de renouvellement, l'arrivée à échéance du contrat met un terme définitif aux fonctions de l'agent. L'administration doit notifier à l'agent dont l'engagement est susceptible d'être reconduit son intention de le renouveler, ou non, dans un délai variable selon la durée du contrat arrivant à échéance (article 38-1 du décret n°88-145).

Pour les personnels handicapés, ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois.

En outre, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien avec l'agent.

Enfin, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation au renouvellement de son contrat.

Il doit être informé des conséquences de son silence: s'il ne répond pas dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

En cas de non-renouvellement du contrat, quelles indemnités

l'agent peut-il percevoir?

Un agent a vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi s'il peut être considéré comme involontairement privé d'emploi.

Il lui est également possible de bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés (article 5 du décret n°88-145).

Quels sont les différents motifs de licenciement possibles?

L'agent contractuel peut être licencié pour insuffisance professionnelle, faute disciplinaire ou inaptitude physique. Désormais, le décret du 15 février 1988 (article 39-3) indique, par ailleurs, que le licenciement d'un contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants:

- disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de

- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible;

- recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi permanent;

- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat;

 impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé non rémunéré.

Désormais, le licenciement pour l'un de ces motifs n'est possible, hormis le dernier, que si l'agent ne peut pas être reclassé (article 39-5 du décret n°88-145).

Quelle est la procédure de licenciement?

L'autorité territoriale est, en principe, tenue de respecter un préavis qui est notifié à l'agent contractuel, dans un délai variable selon l'ancienneté de l'agent (article 40 du décret n°88-145). Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés. En revanche, aucun préavis n'est nécessaire si le licenciement intervient pendant la période d'essai ou à titre disciplinaire.

De plus, le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) prévue par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. La convocation à cet entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il en va de même, le cas échéant, pour la notification du licenciement. En cas de licenciement disciplinaire, la CCP doit également être consultée. L'agent contractuel à l'encontre duquel une

JURIDIQUE

RÉFÉRENCES

- Loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 1^{er} janvier 2019.
- Loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, dans sa version consolidée au 22 avril 2016.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur au 15 août 2016.

procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ainsi qu'à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale a l'obligation d'informer l'intéressé de son droit à communication du dossier (articles 36-1 et 37 du décret n°88-145).

S'agissant d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'agent doit aussi préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance (article 39-2 du décret n°88-145).

O6 Comment est indemnisé l'agent licencié?

Les agents licenciés ont, en principe, droit à une indemnité de licenciement calculée selon les modalités prévues par les articles 45 et suivants du décret du 15 février 1988. Toutefois, aucune indemnisation n'est due en cas de licenciement prononcé pendant ou à l'issue de la période d'essai, ou de licenciement disciplinaire. Elle n'est pas due non plus aux agents licenciés dans l'une des situations suivantes:

- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre;
- -les agents qui retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire;

 les agents qui atteignent l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Le décret du 15 février 1988 précise explicitement que les agents démissionnaires, ceux bénéficiant d'un reclassement ou qui acceptent une modification de leur contrat n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement. En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, elle est réduite de moitié.

Versée en une fois, l'indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité ou de l'établissement qui a prononcé le licenciement. Enfin, les agents licenciés ont vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi et une indemnité compensatrice de congés payés, sauf en cas de licenciement disciplinaire (article 5 du décret n°88-145).

Quelles sont les modalités de démission d'un contractuel?

L'agent doit présenter sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un délai de préavis variable selon la durée de services dont il peut justifier (article 39 du décret n°88-145).

Contrairement à la démission des fonctionnaires, la démission des agents contractuels n'est pas subordonnée à l'acceptation de l'autorité territoriale, sauf clause contraire insérée dans le contrat de recrutement (CAA de Paris, 25 octobre 1995, req. n°93PA00622). Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge, de l'excès de pouvoir, si les motifs de cette démission permettent d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi, lui donnant vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi (CE, 24 mars 1997, req. n°147265).

Rappelons enfin, qu'en cas de démission, l'agent contractuel n'a pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

08 Qu'est-ce que le certificat de fin de contrat?

Désormais, à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer un certificat à l'agent. Ce certificat contient exclusivement 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, la durée

pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, et, enfin, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Quel est le régime de retraite des agents contractuels?

Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un régime spécial de retraite. Ils sont soumis au régime général de la Sécurité sociale géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnav).

Ils relèvent également d'un régime complémentaire obligatoire géré par l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (Ircantec).

10 Existe-t-il d'autres causes mettant définitivement fin aux fonctions

d'un contractuel?

Outre les motifs évoqués plus haut, le nonrenouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement. Dans ces hypothèses, l'agent peut néanmoins solliciter son réemploi auprès de son précédent employeur s'il bénéficie d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Enfin, en cas de réussite à un concours de la fonction publique territoriale, plus précisément lorsqu'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, l'agent est nommé, au plus tard au terme de son contrat, fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.

Sophie Soykurt



Retrouvez l'actualité du statut

www.lagazette.fr/rubriques/10-questions-statut