



LORÈNE CARRERE,
avocate,
cabinet Seban



MARJORIE ABBAL,
avocate,
cabinet Seban

Entretien

Les agents contractuels qui occupent un emploi permanent (CDI ou CDD) de plus d'un an bénéficient, chaque année, d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Contrat

Le contenu du contrat de recrutement est précisé et doit désormais indiquer le fondement juridique du recrutement et en définir précisément le motif et les conditions d'emploi.

Sanctions

En matière de sanction, est instaurée une obligation rapprochant les agents contractuels des fonctionnaires : la saisine préalable d'une commission composée de manière paritaire.

conduit par leur supérieur hiérarchique direct et qui donne lieu à un compte rendu.

L'article 1-3 précise les nombreux points sur lesquels doit porter l'entretien. Il indique que l'appréciation de la valeur professionnelle se fait en fonction de critères fixés après avis du comité technique. Cette appréciation de la valeur professionnelle est indiquée dans le compte rendu de l'entretien, lequel peut faire l'objet d'une demande de révision.

Auquel cas, l'agent doit saisir l'autorité territoriale dans un délai de quinze jours suivant la notification du compte rendu. Ladite autorité dispose à son tour de quinze jours pour notifier sa réponse à l'agent. Sous réserve de l'accomplissement de cette demande préalable, l'agent peut ensuite saisir la commission consultative paritaire (CCP) pour qu'elle propose à l'autorité territoriale une modification du compte rendu de l'entretien.

Plutôt complexe, cette procédure se rapproche de celle du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Il reste aux collectivités et à leurs établissements publics une année pour la mettre en place, dès lors que l'article 65 du décret du 29 décembre 2015 indique que ces nouvelles dispositions s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016.

UN CONTRAT AU CONTENU PRÉCIS

Le nouvel article 3 du décret prévoit que l'agent contractuel soit recruté par contrat écrit, et ce, quelle que soit la raison de son recrutement : un accroissement temporaire d'activité, un accroissement saisonnier, un remplacement temporaire de fonctionnaire, une vacance d'emploi, etc. Il n'est

donc plus possible de procéder au recrutement par voie de simple arrêté.

Par ailleurs, et c'est une contrainte importante, il est imposé de préciser le fondement juridique du recrutement et d'en définir précisément le motif. En cas de contestation d'un non-renouvellement, cette mention pourrait trouver son importance. Pour compléter

Fonction publique territoriale

Un statut renforcé pour les agents contractuels



En complétant et en modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif au statut des agents non titulaires (1), le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 vient renforcer de manière considérable le statut de ces agents. En effet, ses dispositions ont vocation à rapprocher les agents non titulaires, désormais appelés officiellement « contractuels » (2), de leurs collègues fonctionnaires, comme cela a été fait pour les contractuels de l'Etat au travers du décret n°2014-364 du 21 mars 2014 (3) et pour ceux du domaine hospitalier (4).

Le décret va dans le sens de précédentes améliorations apportées par la loi (s'agissant de l'extension des possibilités d'octroi de contrats à durée indéterminée) ou la jurisprudence (notamment en matière de reclassement).

Entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sauf quelques exceptions précisément énumérées, les nouvelles règles ont vocation à être appliquées de manière immédiate par les collectivités locales et leurs établissements. Des améliorations notables portent sur l'entretien professionnel annuel, l'obli-

gation de conclusion d'un contrat au contenu précis, les conditions d'infliction d'une sanction disciplinaire et, enfin, les motifs et la procédure de licenciement.

Mais cette liste n'est pas exhaustive, tant le décret est complet. Ainsi, de nouvelles règles sont aussi applicables s'agissant de la période d'essai qui peut être stipulée, des conséquences à tirer d'une inaptitude physique, du calcul de l'ancienneté, de la computation des préavis en cas de démission, ou de licenciement, ou encore des congés pour convenance personnelle.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En application du nouvel article 1-3 du décret du 15 février 1988, les agents contractuels qui occupent un emploi permanent en contrat à durée indéterminée (CDI) ou même en contrat à durée déterminée (CDD) de plus d'un an bénéficient, chaque année, d'un entretien professionnel



Entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sauf quelques exceptions précisément énumérées, les nouvelles règles ont vocation à être appliquées de manière immédiate par les collectivités locales et leurs établissements.

le contrat, devront y figurer la date d'effet, la durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération, les droits et obligations de l'agent, etc.

Enfin, doivent être annexés un éventuel règlement intérieur, le certificat de travail à délivrer obligatoirement en fin de contrat et, si le recrutement tend à pallier une vacance temporaire d'emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 (5), un descriptif complet du poste vacant.

C'est à l'occasion de leur renouvellement éventuel que les CDD en cours seront adaptés et dans un délai courant jusqu'au 30 juin 2016 que les CDI devront être amendés.

Pour les directions des ressources humaines des collectivités, ceci marque donc le début d'un chantier conséquent.

INFLICTION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Si l'article 36-1 du décret précise toujours que les sanctions disciplinaires (avertisse-

ment, blâme, exclusion temporaire de fonctions – de maximum six mois en CDD et d'un an en CDI – et licenciement) doivent être motivées, il instaure une obligation complémentaire qui, là encore, rapproche les agents contractuels des fonctionnaires.

Ainsi, il est prévu que l'exclusion temporaire des fonctions et le licenciement doivent être précédés de la consultation préalable de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (6).

Outre le rapprochement avec le statut des fonctionnaires qui impose un avis préalable du conseil de discipline (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984), il convient de noter que, pour l'heure, le décret prévu par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 permettant la mise en place d'une telle commission consultative paritaire n'est pas encore paru. Il est donc permis de s'interroger sur les conditions du licenciement disciplinaire des agents contractuels d'ici à son entrée en vigueur et à la mise en place

RÉFÉRENCES

Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, JO du 31 décembre 2015.

de la commission consultative paritaire auprès de chaque collectivité, établissement public ou centre de gestion (7).

MOTIFS ET PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Le décret reprecise les motifs de licenciement qui peuvent être retenus, outre l'hypothèse du licenciement pour motif disciplinaire. Il s'agit:

- du non-renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice (le texte de l'article 39-1 indiquant une cessation de plein droit du contrat);
- de l'insuffisance professionnelle (art. 39-2);
- de l'inaptitude physique (art. 16);
- de l'intérêt du service concernant les agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (art. 39-3). A savoir, la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui avait justifié le recrutement, la transformation de ce même besoin si l'agent ne peut s'y adapter, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat et l'impossibilité de réemploi à l'issue de l'un des congés de l'article 33 (congé pour convenance personnelle, création d'entreprise, etc.).

Si le décret ne prévoit pas expressément que les contrats conclus en application des articles 3 à 3-2 puissent donner lieu à un licenciement dans l'intérêt du service, le juge administratif pourrait peut-être, sous réserve de la démonstration de celui-ci, admettre cette possibilité. Reste que, dans les faits, rencontrer ce type d'hypothèse n'est pas évident, étant donné la durée nécessairement limitée des engagements conclus sur la base de ces dispositions. En termes de procédure, le décret distingue les différentes hypothèses les unes des autres. Pour l'hypothèse de l'article 39-1, la cessation des fonctions intervient de ◯●

Contenu de l'entretien professionnel

(Article 5 du décret du 29 décembre 2015)

L'entretien porte principalement sur les points suivants:

1. Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève;
2. Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service;
3. La manière de servir de l'agent;
4. Les acquis de son expérience professionnelle;
5. Le cas échéant, ses capacités d'encadrement;
6. Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel;

7. Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur:

1. Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs;
2. Les compétences professionnelles et techniques;
3. Les qualités relationnelles;
4. La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

●○➤ plein droit, sans procédure particulière. Pour l'hypothèse de l'article 39-2, l'agent doit pouvoir, en revanche (outre les règles générales de convocation à un entretien préalable) demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant pour lui permettre d'en prendre connaissance.

Surtout, et c'est là une contrainte importante, le texte précise désormais que le droit à communication « concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel ». Dans cette mesure, il est donc nécessaire à l'autorité territoriale de réunir, par avance, l'ensemble des pièces de nature à justifier du licenciement pour insuffisance professionnelle, et de les transmettre à l'agent. En effet, dans le cadre d'un contentieux, des éléments produits tardivement à l'appui de la démonstration de l'insuffisance professionnelle pourraient entraîner une contestation de la légalité externe de la décision et son annulation pour absence de communication préalable des éléments. Il serait alors nécessaire de reprendre intégralement la procédure et, dans l'attente, de réparer les conséquences dommageables de la décision (et notamment la perte de rémunération).

Pour les hypothèses de l'article 39-3, la procédure est également complexifiée. En effet, l'agent doit être convoqué à un entretien préalable dont les conditions de déroulement sont inspirées non pas de celles applicables aux fonctionnaires territoriaux, mais de celles applicables aux salariés de droit privé. Ainsi, il est fait renvoi à l'article 42 du décret modifié, selon lequel la convoca-



À NOTER
L'autorité territoriale doit réunir par avance toutes les pièces justifiant le licenciement pour insuffisance professionnelle et les transmettre à l'agent. Tout retard pouvant donner lieu à contestation et annulation de la décision.

tion, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, doit indiquer l'objet de la convocation et, c'est là l'emprunt au droit du travail, doit prévoir également une date qui laisse un délai précis d'au moins cinq jours ouvrables entre sa réception et la date de l'entretien.

Il sera donc nécessaire aux collectivités et à leurs établissements de tenir compte des délais de garde postaux (ce qui allongera d'emblée la procédure) ou de privilégier la remise en mains propres contre décharge.

La commission consultative paritaire, déjà évoquée supra, sera ensuite consultée, ce qui est une nouvelle source d'allongement de la procédure, avant que n'intervienne une décision prenant en compte la durée de préavis applicable et les droits à congés.

C'est par ailleurs, à ce jour, une source d'interrogation puisque le décret prévu par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, s'agissant des commissions consultatives paritaires, n'est pas intervenu.

Par ailleurs, il est prévu que la décision de licenciement propose à l'agent une pos-

Rémunération

(Article 4 du décret du 29 décembre 2015)

« 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. »

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions. »

sibilité de présenter une demande de reclassement sur un autre emploi vacant, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis.

Enfin, concernant le licenciement pour inaptitude physique, des règles particulières ont également été instaurées (cf. articles 11 et 13 du décret modifié).

In fine, seules les règles afférentes au bénéfice de l'indemnité de licenciement ne sont donc pas réellement bousculées. ▣

(1) Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(2) L'article 2 du décret du 29 décembre 2015 indique en effet que désormais, dans l'intitulé du décret du 15 février 1988 et toutes ses dispositions, les mots « agents non titulaires » sont remplacés par les mots « agents contractuels ».

(3) Modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif

aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

(4) Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents non titulaires de la fonction publique hospitalière.

(5) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale.

(6) La consultation de la CCP est également prévue en cas de licenciement d'un agent contractuel titulaire de certains mandats ou autorisations syndicaux (cf. nouvel article 42-2 du décret du 15 février 1988).

(7) La question se pose également pour toutes les autres hypothèses de consultation de la CCP prévues au décret.

(8) Cet article a vocation à s'appliquer à toutes les hypothèses, notamment à celle déjà évoquée de l'insuffisance professionnelle.