

Agents contractuels

Les nouvelles règles relatives au recrutement

Un décret du 29 décembre 2015 a modifié les règles relatives aux agents contractuels territoriaux.



Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 modifie presque l'intégralité des dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux. Les mots « agents contractuels » se substituent désormais à l'expression « non titulaires ». Au-delà d'un simple changement sémantique, le contrat est ainsi consacré comme l'acte d'engagement exclusif de ces agents. D'autres points concernant le recrutement sont également modifiés. Voici les principaux.

01 Le champ d'application du décret du 15 février 1988 est précisé

Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux précise désormais explicitement qu'il s'applique aux agents recrutés dans le cadre d'un parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (art. 38 bis de la loi du 26 janvier 1984) et au titre d'une reprise en régie d'une activité de service public administratif, ainsi qu'aux assistants maternels ou familiaux. Il est par ailleurs confirmé que les « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » ne relèvent pas du décret de 1988. Sans les nommer expressément, le texte vise les vacataires ou assimilés, ou toute personne recrutée comme tel, quelle que soit l'appellation figurant sur leur engagement, s'appuyant ainsi sur une définition jusque-là jurisprudentielle.

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 1^{er} janvier 2016.

02 L'acte d'engagement : exclusivement un contrat écrit

Alors que les non titulaires pouvaient, jusqu'à présent, être recrutés par contrat ou par décision administrative, leur acte d'engagement doit désormais exclusivement être un contrat. L'exigence d'un acte écrit demeure.

En outre, les points devant figurer dans le contrat sont listés avec précision. La date d'effet, la durée, mais également les conditions d'emploi, les critères de rémunération et les droits et obligations de l'agent doivent y figurer. Mais ce sont aux parties d'en déterminer le contenu. De manière générale, le motif du contrat ou le poste pourvu doivent être précisés dans le contrat. Le cas échéant, un document (charte, règlement intérieur...) récapitulant les instructions de service opposables à l'ensemble des agents, titulaires comme contractuels, doit être annexé au contrat, comme les éventuels certificats de travail délivrés à l'agent.

03 Les conditions requises de l'agent explicitées

Parmi les nouvelles conditions de recrutement figure l'obligation, pour l'agent, quelle que soit sa nationalité, de fournir, le cas échéant, les certificats de travail délivrés par les autorités territoriales qui l'ont précédemment recruté. En outre, si des agents contractuels de nationalité étrangère pouvaient déjà être recrutés, des agents apatrides peuvent désormais également l'être, sous réserve, entre autres, d'être en situation régulière de séjour ou d'asile. Dans un souci de cohérence, le décret précise qu'un étranger bénéficiant du statut de réfugié ou un apatride bénéficiant d'une carte de résident peut être recruté, même s'il est en situation irrégulière au regard du service national.

04 La restriction du recrutement d'agents étrangers ou apatrides

De manière inédite, l'accès des étrangers ou des apatrides est désormais limité à

certaines emplois. En effet, ils ne peuvent pas être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

05 La clarification relative à la période d'essai

La période d'essai est désormais mieux encadrée. Sa durée, tout d'abord, est précisée: elle peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans une limite qui varie selon la durée du contrat. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée égale, au plus, à sa durée initiale.

En outre, la période d'essai, sa durée et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

En cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai, un entretien préalable avec l'agent est obligatoire, et celui-ci peut être assisté par la personne de son choix. Mais aucune durée de préavis n'est requise et aucune indemnité de licenciement ne peut être versée. Pour autant, le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Enfin, 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, aucune période d'essai ne peut être prévue. ●

Sophie Soykurt



la Gazette.fr

Retrouvez nos fiches juridiques

www.lagazette.fr/rubriques/fiches-de-droit-pratique