

**LES CLÉS DU STATUT PRÉSENTÉES PAR LE CENTRE DE GESTION
DE LA MARNE****Références juridiques :**

- Code général de la fonction publique, art. L331-1 à L332-28
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ,

LE PRINCIPE

Les emplois permanents des collectivités territoriales et établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires, qui disposent d'un droit de priorité à cet effet.

Le recrutement d'un agent contractuel de droit public est dérogatoire et subsidiaire, et doit intervenir notamment en cas de carence dans le recrutement d'un fonctionnaire.

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

La jouissance des droits civiques



Se trouver en position régulière au regard du code du service national



Pas de mentions incompatibles portées au bulletin n°2 ou de condamnations incompatibles dans un autre Etat



La nationalité française n'est pas exigée : les personnes étrangères doivent être dans une position régulière (séjour/droit d'asile)



L'aptitude physique à occuper les fonctions, déclarée par le médecin du travail



L'âge minimum de 16 ans est retenu, compte tenu de la scolarité obligatoire, sous réserve de garanties minimales de temps de travail adaptées



VEUILLEZ À RESPECTER LA PROCÉDURE PRÉALABLE OBLIGATOIRE AVANT TOUT RECRUTEMENT !

Le recrutement d'un agent contractuel est dérogatoire et n'est pas laissé à la discrétion de l'autorité territoriale. Une déclaration de vacance d'emploi s'impose systématiquement, en cas de conclusion OU de renouvellement du contrat conclu sur emploi permanent.

L'accès aux emplois permanents doit être organisé selon une procédure permettant de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics et préservant les candidats de faits de discrimination ou de harcèlement.

[CONSULTEZ NOTRE FICHE PRATIQUE "PROCÉDURE DE RECRUTEMENT CONTRACTUEL"](#)



LA CONCLUSION DU CONTRAT

L'engagement prend la forme d'un contrat écrit. Le contrat est établi entre l'agent et l'autorité territoriale. Chacune des parties doit disposer d'un exemplaire.

Le contrat est préalablement transmis à la Préfecture pour le contrôle de légalité, sauf en ce qui concerne l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Une copie est introduite dans le dossier individuel de l'agent. Le CDG est également destinataire du contrat afin d'assurer le suivi de la carrière de l'agent .

Le contrat répond à un formalisme particulier :

- la mention du fondement du code général de la fonction publique en vertu duquel il est établi.
- l'identité des parties,
- la date d'effet et la durée,
- le poste occupé,
- le ou les lieux d'affectation,
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

L'ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le principe de l'emploi prioritaire des fonctionnaires érige le contrat à durée déterminée comme la relation de droit commun entre l'administration et le contractuel. Une collectivité ou un établissement public ne peut engager un agent directement en contrat à durée indéterminée.

Pour bénéficier d'un CDI, l'agent doit justifier de 6 ans d'ancienneté auprès du même employeur sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Sont pris en compte les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Le CDI doit être établi sur l'un des motifs de l'article L332-8 du CGFP.

LA DURÉE DU CONTRAT

La durée du contrat est déterminée en fonction du motif de recrutement.

Si le législateur détermine les durées maximums d'un contrat selon le motif juridique, il n'en limite pas le nombre ni la durée minimale.

Une collectivité peut donc recourir à des contrats courts, de façon successive. En cas de contentieux, cependant, le juge administratif peut estimer le recours au contrat d'abusif, ouvrant droit à indemnisation. Il détermine sa décision en prenant compte les fonctions exercées, le nombre et la durée des CDD successifs, l'organisme de recrutement etc. (CE, 20 mars 2017, n°392792).

POUR SAVOIR QUEL CONTRAT CHOISIR. CONSULTEZ NOTRE TABLEAU RÉCAPITULATIF !



LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT ET LA FIN DE CONTRAT

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale lui notifie son intention de **renouveler** ou **non** l'engagement au plus tard :

8 jours avant le terme de l'engagement	Agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois
1 mois avant le terme de l'engagement	Agent recruté pour une durée supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
2 mois avant le terme de l'engagement	Agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans
3 mois avant le terme de l'engagement	Contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien 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 conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

À NOTER

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Si la décision de non renouvellement se fonde exclusivement sur l'intérêt du service, la collectivité n'est pas dans l'obligation de motiver sa décision de non renouvellement. L'agent ne dispose en outre pas de droit à la communication de son dossier (Conseil d'Etat, 8 janvier 1993, n°102345 et 22 novembre 2002, n°232367).

Si la décision est prise en considération de la personne, celle-ci doit être motivée et l'agent doit être invité à prendre connaissance de son dossier si le non renouvellement revêt le caractère d'une sanction disciplinaire (Conseil d'Etat, n°304995, 23 février 2009).

En outre, la décision doit mentionner les voies et délais de recours, la décision de non renouvellement faisant grief. En cas de contestation, l'autorité territoriale doit pouvoir démontrer que la décision de non-renouvellement s'est fondée sur l'intérêt du service ou des insuffisances professionnelles manifestes.

Les documents à remettre à la fin du contrat :



Certificat de travail, comportant les mentions suivantes :

- la date de recrutement et la date de fin de contrat,
- les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique et la durée d'exercice,
- les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.



Attestation Pôle Emploi



Pas de solde de tout compte



- Indemnité de fin de contrat
- Indemnité des congés annuels non pris.



Vos interlocuteurs au CDG51

Conseil juridique et statutaire
statut-documentation@cdg51.fr
03.26.69.99.11

Carrières
carrieres@cdg51.fr
03.26.69.99.10



Pour aller plus loin...

- **Outil** - [Les motifs de contrat](#)
- **Fiche pratique** - [La procédure de recrutement contractuel](#)
- **Fiche pratique** - [indemnité de contrat](#)
- **Fiche pratique** - [Congés annuels - report et indemnisation](#)
- **Modèle d'acte** - [Certificat de travail](#)
- **Modèle d'acte** - [Courrier de renouvellement / non renouvellement](#)