

LES CONTRACTUELS

DU RECRUTEMENT A LA CESSATION DES FONCTIONS

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 25 avril 2022

4 demi-journées en visioconférence ou 2 journées en visioconférence

La loi du 06 août 2019 transforme en profondeur l'emploi public.

La loi de Transformation de la Fonction publique :

- Banalise le recours aux contrats tout en affirmant que le principe de l'occupation des emplois permanents, par des fonctionnaires, n'est pas remis en cause ; sauf exceptions.
- Simplifie le recrutement des contractuels et opère un glissement de la gestion des ressources humaines, d'une gestion de carrière à une gestion de l'emploi

S'agissant des contractuels, un des apports fondamentaux de la loi de 2019 réside dans l'extension sensible des possibilités de recrutement, par :

- Le développement des possibilités de recours aux contrats pour les emplois permanents et les emplois de direction
- L'instauration du contrat de projet
- L'élargissement du primo-recrutement en CDI

Le caractère subsidiaire du recrutement par contrat est donc notablement atténué par la loi de Transformation de la Fonction publique.

La réforme introduit également, dans le droit de la Fonction publique, des règles issues du code du travail :

- Le contrat à objet défini
- La rupture conventionnelle
- L'indemnité de fin de contrat

Elle renforce également la mobilité des CDI en l'introduisant, désormais, dans les trois versants de la Fonction publique ; et allège le contrôle déontologique tout en favorisant son extension.

Par ailleurs, le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 a modifié les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat afin de :

- Tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis 2014,
- D'étendre aux agents contractuels certains droits garantis aux agents titulaires,
- Assurer la lisibilité de l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels en centralisant au sein du décret du 17 janvier 1986 les dispositions figurant dans divers décrets en Conseil d'Etat
- Tenir compte de l'entrée en vigueur du Code général de la Fonction publique le 1^{er} mars 2022
- Harmoniser la terminologie utilisée au sein des dispositions du décret du 17 janvier 1986.

Les cas de recours aux contrats devenant de plus en plus fréquents, le rythme des questions inédites s'agissant de la gestion des contractuels, s'accélère.

Le juge administratif a eu l'occasion, à cet effet :

- De sanctionner des recours à des « faux » vacataires
- D'admettre la prorogation de la période d'essai
- De définir plus précisément les procédures applicables aux cas de renouvellement de contrat et de nous rappeler le principe du contradictoire
- De préciser les contours de l'entretien professionnel
- De poser dans quelles circonstances de multiples recours à des contrats courts peut être considéré comme étant abusif,
- ...

Afin de maîtriser, dans l'ensemble de ses détails, les transformations opérées par :

- la loi du 06 août 2019

- le décret du 25 avril 2022

- les récentes jurisprudences qui pour certaines ont entraîné des revirements (reclassement, non respect du délai de préavis, protection de la femme enceinte en matière de licenciement, ...)

nous vous proposons une formation de deux jours, qui répondra au programme suivant :



Programme

Références textuelles et principes généraux du droit

1. Recrutement pour effectuer un acte déterminé
2. Requalification, par le juge, de la nature du contrat
3. Transfert d'une activité : article L 1224-1 du code du travail
 - a. Evolution jurisprudentielle
 - b. Reprise dans le cadre d'un SPA
 - c. Reprise dans le cadre d'un SPIC
 - d. Sort du contrat
 - e. Juridiction compétente
4. Le recrutement des agents contractuels de droit public
 - a. Les apports notables de la loi de Transformation de la fonction publique
 - b. Points d'attention préalables
 - i. Le caractère dérogoratoire du recrutement des contractuels
 - ii. L'agent contractuel n'est pas un vacataire
 - c. Les conditions préalables au recrutement
 - d. Renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat
 - e. Le recrutement de l'article L 332-1 du CGFP
 - i. Analyse
 - ii. Portée
 - iii. Durée
 - f. Le recrutement de l'article L 332-2 du CGFP
 - i. Analyse
 - ii. Possibilité du primo-recrutement en CDI
 - iii. Durée : article L 332-4 du CGFP
 - g. Le recrutement de l'article L332-3 du CGFP : besoin permanent impliquant un service à temps incomplet
 - i. Analyse
 - ii. Durée
 - h. Le recrutement de l'article L332-5 CGFP : la portabilité des CDI
 - i. Le recrutement de l'article L332-6 du CGFP : le remplacement momentané du fonctionnaire ou du contractuel
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - j. Le recrutement de l'article L332-7 du CGFP : la vacance temporaire d'emploi
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - k. Le recrutement de l'article L332-22 du CGFP : l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - l. Le recrutement des contractuels sur les emplois de direction de l'Etat : décret du 31 décembre 2019
 - i. Analyse

- ii. Durée
 - iii. Obligation de formation
- m. Le recrutement sur un contrat de projet : décret du 27 février 2020 – article L332-24 du CGFP
 - i. Analyse
 - ii. Durée
- n. La procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction publique ouverts aux agents contractuels : décret du 19 décembre 2019
 - i. Hypothèses de recrutement concernées
 - ii. Procédure spécifique de recrutement
- 5. Le contrat
 - a. L'obligation de l'écrit : les nouvelles mentions issues du décret du 25 avril 2022
 - b. Le contenu obligatoire
 - c. La période d'essai et sa prorogation – La nouvelle analyse jurisprudentielle
 - d. La régularisation
- 6. La rémunération
 - a. La composition des éléments de rémunération
 - b. La référence à un indice
 - c. Le versement des primes
 - d. Les règles de compétence à respecter
 - e. La détermination du niveau de rémunération
 - f. L'évolution de la rémunération
 - g. Les dernières jurisprudences
- 7. L'entretien professionnel
 - a. La procédure et la modification apportée par le décret du 25 avril 2022
 - b. Objectifs et finalité
 - c. Les évolutions jurisprudentielles
- 8. La fin du contrat
 - a. La nouvelle indemnité de précarité
 - i. Fondements contractuels concernés
 - ii. Personnels exclus
 - iii. Montant de l'indemnité
 - iv. Contrats conclus avant 2021 mais renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021
 - b. L'absence de droit au renouvellement du contrat
 - i. Les apports jurisprudentiels et les nouveautés
 - c. L'amélioration du cadre juridique des fins de contrat
 - i. Le délai de prévenance et les apports jurisprudentiels
 - ii. L'entretien préalable
 - d. Le cas particulier de la perte d'une des conditions pour être recruté
 - e. Le licenciement
 - i. Les différents motifs réglementairement prévus
 - ii. Les nouvelles sanctions disciplinaires issues du décret du 25 avril 2022
 - iii. La procédure
 - iv. L'indemnité
 - v. La protection liée à la grossesse : les modifications apportées par le décret du 25 avril 2022 et par la jurisprudence
 - f. La rupture conventionnelle : contractuel de droit public à durée indéterminée
 - i. Les décrets du 31 décembre 2019

- ii. Nouvelles jurisprudences : l'obligation de répondre à la demande de l'agent
 - iii. Les conditions
 - iv. La procédure
 - v. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (impact social et fiscal)
 - vi. Impact de la réforme des retraites sur le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 - vii. Les effets de la rupture
 - viii. Les points d'attention
9. L'obligation de reclassement
- a. Le principe général du droit
 - b. Les conditions
 - c. La procédure
 - d. Les nouvelles jurisprudences étendant les motifs de reclassement
10. Tour d'horizon des modifications apportées par le décret du 25 avril 2022
- a. Extension de l'indemnité compensatrice de congés annuels
 - b. Extension de l'exclusion du licenciement d'un agent pour inaptitude physique
 - c. Modification des périodes de renouvellement du congé parental
 - d. Modification de l'âge de l'enfant pour l'application du congé sans rémunération pour élever un enfant
 - e. Modification de la durée du congé sans rémunération pour convenances personnelles
 - f. Elargissement du périmètre du congé de mobilité
 - g. Modification des sanctions disciplinaires