LES CONTRACTUELS

DU RECRUTEMENT A LA CESSATION DES FONCTIONS

LES ACTUALITES REGLEMENTAIRES ET JURISPRUDENTIELLES

Décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 25 avril 2022 et le décret du 27 juin 2024

4 demi-journées en visioconférence ou 2 journées en présentiel

La gestion des contractuels de droit public au sein de la Fonction publique de l'Etat :

- A profondément été modifiée par la Loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 qui a multiplié les cas de recours aux contrats, tout en ayant supprimé pour les établissements publics de l'Etat, la priorité des fonctionnaires sur les emplois permanents.

- A connu des ajustements effectués par le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 qui a modifié les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat afin :
    - De tenir compte des évolutions législatives et règlementaires intervenues depuis 2014,
    - D'étendre aux agents contractuels certains droits garantis aux agents titulaires,
    - D'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,
    - De tenir compte de l'entrée en vigueur du Code général de la Fonction publique le 1er mars 2022,
- Est régulièrement précisée par le juge administratif, lequel face aux questions inédites posées par la gestion des contractuels, s'inspire ponctuellement des décisions du juge judiciaire.

- Est aujourd'hui à nouveau modifiée par le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024, qui réforme les droits à congés maladie et grave maladie et qui instaure comme obligatoire le mécanisme de subrogation en matière d'IJSS. Une attention particulière sera aussi apportée au temps partiel pour raison thérapeutique du contractuel.

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 et de requalifier la fin de la vacation en licenciement,
- D'admettre la prorogation de la période d'essai et d'appliquer aux contractuels de droit public, la jurisprudence du juge judiciaire,
- De définir plus précisément les procédures applicables aux cas de renouvellement de contrat et de nous rappeler le principe du contradictoire. Il est impératif que l'employeur manifeste d'abord son intention,
- De préciser les conséquences du non-respect du préavis de licenciement
- De poser dans quelles circonstances de multiples recours à des contrats courts peut être considéré comme étant abusif,

- De déterminer si un contractuel qui refuse le renouvellement de son contrat est éligible à l'indemnité de fin de fonctions,
- D'étendre le principe général du droit à reclassement du contractuel,
- …

Afin de maîtriser, dans l'ensemble de leurs 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, …)

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. **Présentation préalable d'un logigramme permettant de comprendre clairement les cas de recours aux contrats selon que l'employeur est un établissement public de l'Etat ou une administration**
b. **Les apports notables de la loi de Transformation de la fonction publique**
c. **Points d'attention préalables**
    i. Le caractère dérogatoire du recrutement des contractuels
    ii. L'agent contractuel n'est pas un vacataire
d. **Les conditions préalables au recrutement**
e. **Renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat**
f. **Le recrutement de l'article L 332-1 du CGFP**
    i. Analyse
    ii. Portée
    iii. Durée
g. **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

h. **Le recrutement de l'article L332-3 du CGFP : besoin permanent impliquant un service à temps incomplet**
   i. Analyse
   ii. Durée
i. **Le recrutement de l'article L332-5 CGFP : la portabilité des CDI**
j. **Le recrutement de l'article L332-6 du CGFP : le remplacement momentané du fonctionnaire ou du contractuel**
   i. Analyse
   ii. Durée du contrat
k. **Le recrutement de l'article L332-7 du CGFP : la vacance temporaire d'emploi**
   iii. Analyse
   iv. Durée du contrat
l. **Le recrutement de l'article L332-22 du CGFP : l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité**
   i. Analyse
   ii. Durée du contrat
m. **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
n. **Le recrutement sur un contrat de projet : décret du 27 février 2020 – article L332-24 du CGFP**
   i. Analyse
   ii. Durée
o. **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 – Grille d'analyse de la jurisprudence – Des précisions essentielles à connaître pour le renouvellement de la période d'essai.**
d) **La régularisation**

6. La rémunération

a) **La composition des éléments de rémunération**
b) **La référence à un indice ou le forfait**

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. Les congés pour raison de santé et le temps partiel pour raison thérapeutique (nouveau décret n° 2024-641 du 27 juin 2024) – Les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP).

a) **Le nouveau droit à CMO aligné sur la protection statutaire du fonctionnaire**
b) **Le nouveau droit à CGM aligné sur la protection statutaire du fonctionnaire**
c) **La nouvelle appréciation de l'ancienneté inter-versants de la fonction publique et réduite à 4 mois**
d) **Le mécanisme de la subrogation devient obligatoire**
    i. Principe de la subrogation
    ii. Application du mécanisme du maintien du net
    iii. Calcul de la déduction de la garantie sur le net
    iv. Exemples chiffrés
e) **Le temps partiel pour raison thérapeutique**
    i. Absence de subrogation
    ii. L'accord d'indemnisation de la CPAM
    iii. Durée et protection statutaire délivrée par l'employeur
f) **Focus : Accident du travail et maladie professionnel du contractuel**
    i. Les contractuels gérés par la CPAM
    ii. Les contractuels gérés par l'employeur
        1. *La condition d'effectif*
        2. *Les contractuels concernés*

9. 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 1er janvier 2021
    v. Le juge précise les conséquences, par l'agent, du refus de renouvellement de son contrat sur le paiement de l'indemnité
b) **L'absence de droit au renouvellement du contrat**

i. Les apports jurisprudentiels et les nouveautés
ii. Les sanctions, par le juge administratif, d'un non-renouvellement abusif

c) **L'amélioration du cadre juridique des fins de contrat**
   i. Le délai de prévenance et les apports jurisprudentiels
   ii. L'importance de la manifestation préalable de l'intention – illustrations jurisprudentielles
   iii. L'entretien préalable
d) **Le cas particulier de la perte d'une des conditions pour être recruté – les situations de compétence liée**
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
   vi. Les conséquences d'un licenciement irrégulier : la réintégration de l'agent
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

10.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**