

RECRUTEMENT

1- Dispositions communes à l'ensemble des agents contractuels

Ces dispositions s'appliquent quelles que soient les modalités de leur recrutement. Il est important de rappeler que les emplois permanents de l'administration sont normalement occupés par des fonctionnaires. Toutefois, celle-ci peut recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents contractuels.

Il convient en outre de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire. En effet, un certain nombre d'agents sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière¹. Dans son rapport annuel de 1996, le Conseil d'État a ainsi rappelé que le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents. La jurisprudence de la Haute Assemblée précise en outre que le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

A contrario, un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative (CE, n°25248 du 24 avril 1981, Ministre du budget c/M.X). Cette catégorie regroupe un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise.

Dès lors que le juge constate l'existence d'un lien de subordination, présentant une certaine continuité entre un agent et une administration, il tend à considérer l'agent comme un agent contractuel.²

Ainsi, n'a pas la qualité de vacataire mais d'agent contractuel de droit public :

- un agent qui dispense pendant 8 ans, 4 heures hebdomadaires d'enseignement du piano (CE, 15 janvier 1997, Commune d'Harfleur c/ M.B., req. n°141737)
- un agent chargé de l'animation dans un accueil de loisirs répond a un besoin permanent de la collectivité. Il ne peut pas être considéré comme vacataire (CE du 3 avril 1996, Commune de Rambouillet c/Mme M., req. n°115865).
- dans l'arrêt CE, 4 mai 2011, req. n°318644, le Conseil d'Etat revient sur les conditions dans lesquelles un contrat de vacataire peut être requalifié en contrat d'agent contractuel. Il en ressort, en substance, que des vacations équivalent, en réalité, à un emploi permanent lorsque les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent de la personne publique et lorsque celle-ci, en faisant appel de manière constante au même agent, a en fait instauré avec l'intéressé un lien contractuel qui présente les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi statutaire n°84-16 du 11 janvier 1984.

A l'opposé, a par exemple été reconnue la qualité de vacataire :

¹ Dans cette hypothèse, la jurisprudence requalifie ces vacataires en agents contractuels : Tribunal des Conflits, n°3143 du 5 juillet 1999 ; CE, n°185343 du 28 juillet 1999.

² **CE n°185343 du 28 juillet 1999 Monsieur Lassablière** : médecin siégeant au sein de la commission médicale départementale du permis de conduire relevant de la préfecture de police considéré comme un agent non titulaire de l'Etat eu égard « aux conditions dans lesquelles ce praticien exerçait cette activité et au lien de subordination existant à l'égard de la collectivité qui faisait appel à ses services ». ou **CAA de Paris n° 89PA00948 du 5 décembre 1989 Jodelet** : Un médecin-radiologue ayant assuré pendant plus de 13 ans des fonctions dans un dispensaire municipal, doit être regardé comme ayant occupé un emploi permanent et non comme un vacataire alors même que l'acte par lequel il avait été nommé mentionnait cette qualité et qu'il était rémunéré sur la base d'un nombre de vacations multiplié par un taux horaire et qu'il exerçait, parallèlement, une activité médicale à titre libéral. Dès lors l'intéressé a droit à l'indemnité de licenciement prévue au bénéfice des agents non titulaires des communes et de leurs établissements publics. **CE n°230011 du 26 mars 2003** La Haute Assemblée voit dans la durée du contrat (supérieur à un an) un indice du caractère non ponctuel de la relation des enquêteurs avec l'Etat. Ainsi, ils ne peuvent être écartés du bénéfice de l'application du décret du 17 janvier 1986 qui exclut de son champ d'application les seuls agents recrutés pour une tâche déterminée.

- à une personne employée pour effectuer ponctuellement, en fonction des besoins en personnel, des activités d'animation au centre de loisirs de la commune et des remplacements dans les cantines scolaires, selon des horaires et des périodes d'emploi variables (CAA Marseille, 18 mars 2008 n°05MA00991).

- à une personne intervenant en qualité de formatrice occasionnelle pour le compte du CNFPT, même si ses interventions ont porté sur une période de onze années (CAA Douai 2 déc. 2003 n°00DA00824).

1- 1 Conditions à remplir pour être recruté

1-1-1 Les conditions générales

Les conditions que doit remplir l'agent contractuel pour être recruté sont à peu près les mêmes que celles exigées des fonctionnaires titulaires. Toutefois il est possible de recruter des agents qui n'ont pas la nationalité française. Aucune condition de nationalité n'est en effet posée pour être recruté en tant que contractuel. Il appartient au gouvernement d'apprécier si compte tenu de la mission de chaque service et la nature des fonctions à exercer, il y a lieu de recruter des personnes de nationalité étrangère en qualité de contractuel. Cette appréciation peut être portée soit à l'occasion de chaque mesure de recrutement, soit par voie générale en fixant les conditions de recrutement pour des services et emplois déterminés.

L'aptitude physique exigée pour avoir la qualité de contractuel doit s'apprécier en fonction notamment des aides techniques susceptibles d'être mises en œuvre pour compenser le handicap. Cette aptitude est vérifiée dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires.

Une visite médicale doit être effectuée avant le recrutement afin de déterminer si l'intéressé est physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées.

L'administration recourt à ses services médicaux si elle en dispose. A défaut, les frais médicaux seront pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général d'assurance-maladie, au vu d'une attestation délivrée par le médecin agréé qui a examiné l'intéressé, précisant le montant des honoraires effectivement perçus et certifiant qu'aucune feuille de maladie destinée à un organisme de sécurité sociale n'a été établie au titre des frais exposés à l'occasion de la visite médicale.

En outre, si l'emploi requiert des conditions d'aptitude physique particulières, le certificat médical devra indiquer que l'intéressé satisfait à ces conditions, compte tenu également des possibilités de compensation du handicap susceptibles d'être mises en œuvre par l'administration.

Dès lors que le recrutement d'agents contractuels de nationalité étrangère est possible, l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précise pour ces ressortissants étrangers les conditions à remplir pour pouvoir être recruté, comme le fait l'article 5 bis du titre Ier du Statut général des fonctionnaires (SGF) vis-à-vis des ressortissants communautaires, susceptibles d'accéder aux corps de titulaires.

L'article 5 du décret du 21 mars 2014, modifiant l'article 3-1 décret du 17 janvier 1986 encadre par ailleurs a minima le recrutement d'agents contractuels de nationalité étrangère sur des emplois de souveraineté.

1-1-2 la situation particulière des réfugiés

Il convient de noter que l'article 3 6° du décret du 17 janvier 1986 introduit des dispositions particulières pour les réfugiés. En effet, les deux exigences supplémentaires (par rapport au droit du travail³) posées par le SGF pour accéder à un emploi public, de jouir de ses droits civiques d'une part,

³ L'article L.5221-6 du code du travail dispose que "la délivrance d'un titre de séjour ouvre droit, dans les conditions fixées aux chapitres III à VI du titre Ier du livre III du CESEDA (code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) à l'exercice d'une activité professionnelle salariée." Parmi ces titres de séjour, figure la carte de résident qui est délivrée de plein droit, en application du 8° de l'article L314-11 du CESEDA, "sous réserve de la régularité du séjour, à l'étranger qui a obtenu le statut de

et, d'autre part d'être en position régulière au regard du code du service national, dans l'Etat dont ils sont ressortissants peuvent constituer des obstacles réels au recrutement de réfugiés en tant qu'agent contractuel : soit qu'ils aient été privés de leurs droits civiques dans leur pays d'origine soit qu'ils soient dans l'incapacité, compte tenu de leur statut de réfugiés, de fournir les justificatifs nécessaires attestant qu'ils remplissent ces deux conditions.

En conséquence, il apparaissait donc conforme à l'esprit de ces dispositions que les réfugiés ne soient pas exclus par principe de l'accès à l'emploi public sous un statut de contractuel c'est pourquoi il est prévu que la condition posée au 3° de l'article 3 relatif au service national ne fait pas obstacle à leur recrutement. En outre, la jouissance des droits civiques est appréciée au regard de la réglementation française.

1-1-3 Délivrance lors du recrutement de certificats de travail attestant de l'ancienneté de services

Les dispositions du 5° de l'article 3 imposent de délivrer lors du recrutement les certificats de travail mentionnés à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986. Les dispositions relatives à la mise en place du certificat de travail prévu au nouvel article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 modifié, s'inspirent de celles prévues par les articles L.1234-19 et D.1234-6 du code du travail, même si la délivrance de ce certificat poursuit des objectifs différents de celui prévu par le code du travail, justifiant des mentions, en partie différentes. En l'espèce, cette disposition apparaît nécessaire pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatives aux conditions de reconduction des contrats en CDI. En effet, l'administration est désormais tenue de reconduire un contrat en CDI, lorsqu'elle décide de poursuivre la relation contractuelle avec un agent qui justifie d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans dans des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès d'elle.

Les dispositions combinées du 5° de l'article 3 du décret et de l'article 4 permettent aux parties de vérifier, au moment du recrutement, que l'agent remplit les conditions pour être recruté soit en CDD soit en CDI.

1- 2 Renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat

Les modifications apportées à l'article 4, rendues nécessaires par les nouvelles références législatives servant de base légale au recrutement d'agents introduites par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, traduisent également les engagements pris dans le protocole d'accord du 31 mars 2011, visant à mieux spécifier les situations justifiant les cas de recours au contrat et à permettre aux administrations comme aux agents de vérifier si les conditions de renouvellement des CDD en CDI sont remplies.

L'obligation de contrat écrit mentionnant l'article de loi en application duquel il est conclu, et éventuellement l'alinéa, est étendu à tous les contrats soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986, y compris les agents relevant des articles 3-2°, 3-3° et 3-6° de la loi du 11 janvier 1984 (agents contractuels des établissements publics et des autorités administratives indépendantes (AAI) dérogatoires et assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillants d'externat).

En outre, aux termes de l'article 4 modifié, les contrats doivent mentionner avec précisions le motif du recrutement ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou en CDI, il importe que la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi puisse être établie clairement dans le contrat de recrutement.

En tout état de cause, le contrat doit être écrit et comporter notamment :

réfugié en application du livre VII du CESEDA". Dès lors en application des dispositions combinées du code du travail et CESEDA, les réfugiés sont admis à exercer une activité professionnelle salariée régie par le code du travail.

Par ailleurs, l'article L.711-1 du CESEDA dispose que l'étranger qui a obtenu la qualité de réfugié en application du livre VII du code bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi et au logement.

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- la définition du poste occupé ;
- la catégorie hiérarchique ;
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- les conditions de rémunération ;
- la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Par ailleurs, le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du présent décret doivent être annexés au contrat.

Par ailleurs, le décret du 17 janvier 1986 ou un document de présentation de ce texte et éventuellement des textes précisant les conditions particulières d'emploi pour certaines catégories d'agents (statut particulier, règlement intérieur, etc.) doit être portée à la connaissance de l'agent au moment de son recrutement, un exemplaire de ces textes pouvant éventuellement lui être remis.

Un modèle de contrat type figure en annexe (annexe 1).

1-3 Encadrement de la période d'essai

La période d'essai est désormais encadrée par des **règles précises**, fixant son objet, sa durée et les modalités de sa rupture.

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 définit l'objet de la période d'essai de façon à rappeler aux administrations les circonstances qui peuvent conduire à prévoir une période d'essai. Dans ce cadre, il indique que le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En outre, l'article précité rappelle la jurisprudence administrative qui précise qu'aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, 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. Ce dernier a en effet déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent (CE, 26 novembre 2012, n°347575 ; Cour de cassation 01-40440 du 11/12/2002).

Aucune durée maximale de la période d'essai n'était auparavant imposée. Il est désormais prévu que la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, **dans la limite de :**

- trois semaines pour un CDD inférieur à six mois ;
- un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- deux mois pour un CDD inférieur à deux ans ;
- trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- quatre mois pour un CDI.

S'agissant du renouvellement, le décret explicite un principe jurisprudentiel selon lequel **la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ne se présument pas et doivent être expressément prévues au contrat** : c'est un principe jurisprudentiel qui a notamment été explicité dans le code du travail article (article L.1221-23).

Par ailleurs, l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 précité explicite les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être renouvelée. Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Les conditions spécifiques de la rupture d'un contrat pendant la période d'essai ont été clarifiées. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé (CE, n° 105732, du 27 février 95) mais pas au terme de la période d'essai (CAA Marseille, 27 juin 2000, n°97MA05494).

La décision de licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucun préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

1-4 Les nouvelles conditions de CDisation

1-4-1 Des conditions de transformation en CDI précisées

Désormais, en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 précitée, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée sous réserve que **deux conditions cumulatives soient remplies** :

- Etre recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat par contrat sur le **fondement des articles 4** (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A,⁴ natures des fonctions ou besoins du service) **ou 6** (temps incomplet) de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Justifier **d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans** auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de **même catégorie hiérarchique**.

Cette obligation revêt une triple portée :

- 1) l'administration ne peut reconduire au terme de ces six années, un contrat pour une durée déterminée ;
- 2) il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration, qui se traduit par la reconduction du contrat antérieur ;
- 3) il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD.

Pour plus amples informations, il convient de se reporter à **la circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours**.

Il convient de noter que les agents recrutés par contrat à durée déterminée avant le 14 juin 1983 et qui n'ont pas été titularisés, dont le contrat a été renouvelé au moins une fois, sont réputés être employés pour une durée indéterminée, en application des deuxième et troisième alinéas de l'article 8 du décret de 1986.

1.4.2 La portabilité (article 6 ter loi 11 janvier 1984)

Il est en outre désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique (cf. **circulaire du 22 juillet 2013** relatif au cas de recours au contrat dans la fonction publique explicite les différentes situations justifiant le recrutement d'agents contractuels°.

1-4-3 Des conditions d'accès plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration

⁴ Hormis le cas de recrutement d'agent contractuel dans les représentations de l'État à l'étranger qui peut concerner des emplois de tous niveaux, le recrutement d'un agent contractuel à temps complet au titre de l'article 4-2 ne peut permettre de pourvoir que des emplois relevant de la catégorie A.

La loi Sauvadet autorise **à titre expérimental** les administrations d'Etat **à recruter directement en CDI** pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (article 36).

2- Dispositions applicables à certaines catégories d'agents

2- 1 Agents recrutés pour un besoin permanent impliquant un temps incomplet

Pour les besoins permanents impliquant un service à temps incomplet, les contrats sont conclus sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984. Le temps de travail incomplet se caractérise par un temps de travail limité à 70 % d'un temps de travail à temps complet. Ce sont les fonctions afférentes à l'emploi vacant qui impliquent un recrutement à temps incomplet quand bien même le besoin de l'administration est permanent.

L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 indique que le contrat à durée déterminée conclu pour un temps incomplet l'est pour une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit, que par décision expresse et pour une durée indéterminée. A la différence des contrats conclus sur le fondement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, il est possible de conclure directement un contrat à durée indéterminée dans la seule hypothèse où les besoins de l'administration présentent réellement un caractère pérenne.

Par ailleurs, il convient de préciser que **le recrutement d'agents contractuels de l'Etat pour assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet ne peut être effectué que sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 et pour une quotité de temps de travail maximale de 70 %** (CE 26 mars 2012, Syndicat national des inspecteurs en santé publique vétérinaire, req. n° 338856 : « *Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en ordonnant à ses services de recruter des vétérinaires inspecteurs non titulaires à temps incomplet par voie de contrats conclus sur le fondement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, alors que cet article ne permet pas le recrutement d'agents contractuels pour assurer des fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet, le ministre a entaché sa note de service du 4 mars 2010 d'erreur de droit* »).

Le plafond des 70 % du temps incomplet, fixé à l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, s'applique aux recrutements d'agents contractuels par les administrations soumises aux dispositions du titre II du statut général des fonctionnaires et effectués après la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de la précarité.

Ne sont pas soumis à ce plafond :

- Les recrutements d'agents contractuels **qui n'interviennent pas sur le fondement de la loi du 11 janvier 1984.**

C'est le cas par exemple :

* des membres des cabinets ministériels, collaborateurs les plus proches du ministre, dont le recrutement ne ressort pas des emplois permanents mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

* des agents recrutés par l'Etat ou ses EPA sur le fondement d'une dérogation législative spécifique : c'est la loi qui autorise les conditions de recours au contrat dans ces structures qui définit les règles applicables en la matière.

- Les recrutements d'agents contractuels qui sont intervenus sur le fondement de la loi du 11 janvier 1984 avant la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de la précarité.

En effet, le II de l'article 14 de cette loi du 3 janvier 2001 dispose que les agents contractuels recrutés sur des besoins permanents à temps incomplet avant sa publication continuent à être employés dans

les conditions de quotité de temps de travail prévues à leur contrat (le cas échéant supérieure à 70 %).

2-2 Le recrutement d'agents contractuels pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin temporaire est désormais réservé aux seules situations justifiant temporairement un renfort de personnels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités car la loi Sauvadet du 12 mars 2012 a remplacé les notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier » par les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et « d'accroissement temporaire d'activité » (article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984).

Le recrutement d'un agent contractuel sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration. Ainsi que le précise la circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours, la notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Celle « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

Peuvent rentrer dans ce dernier cas de figure :

- les variations cycliques de l'activité du service ;
- les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

Par ailleurs, le recours à un agent contractuel pour ce motif n'implique pas nécessairement une surcharge de travail, mais peut être justifié dans l'hypothèse d'une situation qui requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain qu'elle se poursuive).

Enfin, s'il doit être limité dans le temps, l'accroissement temporaire d'activité n'exige pas d'être exceptionnel et peut donc présenter un caractère répétitif. Cependant, une activité cyclique doit conserver, pour l'essentiel, un caractère imprévisible, sous peine d'être requalifiée en besoin permanent de l'administration. Le juge administratif considère qu'il ne suffit pas de respecter les durées réglementaires maximales encadrant le recrutement d'un agent contractuel pour justifier le caractère temporaire du besoin de l'administration⁵.

Le nouvel article 7 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (modifié par le décret n°2014-364 du 21 mars 2014) précise les durées des contrats conclus pour ces besoins qui sont respectivement de six mois sur douze mois consécutifs pour l'accroissement saisonnier d'activité et douze mois sur dix-huit mois consécutifs pour l'accroissement temporaire d'activité. Le contrat ou l'engagement doit préciser le besoin qui justifie le recrutement.

Les périodes de contrat de 6 mois et de 12 mois précitées peuvent être fractionnées à condition d'être incluses dans les périodes de 12 et 18 mois.

Ainsi, l'administration pourra conclure avec un même agent, soit :

- un contrat unique correspondant à une durée de 6 mois ou 12 mois selon le besoin identifié dans le contrat ;

⁵ Dans sa jurisprudence n° 314722 du 14 octobre 2009, le Conseil d'Etat rappelle que « l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé ». Le fait qu'un agent ait été recruté, pendant plusieurs années, par des contrats mensuels dont la durée cumulée n'avait pas excédé six mois par an, de façon discontinue, ne fait donc pas obstacle à la requalification par le juge de l'emploi occupé en emploi permanent.

- un contrat initial, qui pourra être renouvelé au cours des douze ou dix-huit mois consécutifs à ce contrat, par des avenants, dans les limites de six ou douze mois précitées.

L'article 44 du décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales des agents contractuels précisent **les dispositions transitoires applicables aux contrats conclus pour un besoin occasionnel ou saisonnier en cours.**

- S'il est décidé de ne pas renouveler le contrat conclu pour répondre à un besoin occasionnel ou saisonnier en cours au moment de la publication du décret précité, le terme du contrat correspond à la durée mentionnée dans le contrat initial.

- Par contre, dans l'hypothèse où le contrat en cours serait renouvelé, il est possible de le prolonger dans les limites des durées prévues par le nouvel article 7 du décret du 17 janvier 1986. En conséquence, si le contrat antérieur, en cours au moment de la publication du décret du 21 mars 2014 était de deux mois ce contrat pourra être renouvelé pour une durée de 10 mois.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Modèle de contrat type
EMPLOIS DE CATEGORIE A LORSQUE LA NATURE DES FONCTIONS OU LES
BESOINS DES SERVICES LE JUSTIFIENT

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article **4-2** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

Entre les soussignés :

L'XX (nom de l'administration) représenté par XXX (nom du représentant et qualité),

D'une part,

Monsieur [Madame] XX
Né le XX à
Demeurant : XX
De nationalité française [ou autre]

D'autre part,

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recrutement d'un agent contractuel et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Monsieur [Madame] XX est engagé en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 4 -2° de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée de XX mois ou année.

Il prend effet le XX et prend fin le XX. Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur [Madame] XX assure les fonctions « xx », **de catégorie hiérarchique « xx »** auprès de l'XX (nom de l'administration).

La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat. Monsieur [Madame] XX déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions sous l'autorité du xx (fonctions).

Monsieur [Madame] XX s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le Directeur ou la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'établissement.

Article 3

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions xx (adresse du lieu de travail).

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service, à effectuer des déplacements de durée variable sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM ou à l'étranger. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet. Monsieur [Madame] XX effectue les déplacements requis par sa fonction quelles qu'en soit la fréquence et la durée.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Article 4

Version 1 :

La rémunération de Monsieur [Madame] XX est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à XX K€ correspondant à l'indice brut (IB) XX. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- IB : XX, correspondant à l'indice nouveau majoré (INM) XX :
XX x Valeur du point = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,
- Indemnité de résidence : XX x 3% = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que (le cas échéant) les primes suivantes (...).

Version 2 :

La rémunération brute globale de Monsieur [Madame] XX est égale à XX euros par an, soit XX euros brute par mois. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente la contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par Monsieur [Madame] XX , incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5

A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement pour une durée n'excédant pas sa durée initiale.

L'XX (nom de l'administration) notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard [XXX – cf. article 45 du décret du 17 janvier 1986 – variation en fonction de la durée du CDD]. Monsieur [Madame] XX dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant, son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à XX mois. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Monsieur [Madame] XX s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7

Le cas échéant, Monsieur [Madame] fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 8

Monsieur [Madame] XX bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

En conséquence, pour un contrat de travail d'une durée de XX mois, les droits à congés de Monsieur [Madame] XX sont de XX jours ouvrés.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu de respecter l'ensemble des obligations prévues au titre 1er du statut général des fonctionnaires et à celles prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé. En cas de manquement à ces obligations, Monsieur [Madame] XX s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

Monsieur [Madame] XX s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité, ou Société, sans information et le cas échéant, l'autorisation du Directeur de l'XX (nom de l'administration).

Article 10

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au Directeur de l'XX (nom de l'administration), et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11

Pour ce qui concerne la couverture sociale, Monsieur [Madame] XX est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12

Monsieur [Madame] XX déclare n'être lié à aucun autre employeur et être libre de tout engagement. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Article 13

Les documents (notamment les études, conceptions, projets spécifiques), mis à la disposition de Monsieur [Madame] XX par l'XX (nom de l'administration) ou tout autre correspondant de l'établissement ou bien créés à l'occasion de ses fonctions ou de sa présence à l'XX (nom de l'administration), restent la propriété de l'établissement public ou/et de ces correspondants ou interlocuteurs. Ces documents devront être restitués intégralement à la rupture du contrat de travail, ainsi que toute copie en sa possession, quelle qu'en soit la cause.

Monsieur [Madame] XX s'engage à respecter une discrétion professionnelle, tant pendant l'exécution du contrat qu'après sa rupture pour tout ce qui concerne les faits et informations générales ou particulières dont il aura eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Durant ce contrat, Monsieur [Madame] XX s'interdit expressément d'en faire un usage autre que celui autorisé par le Directeur ou de sortir tout ou partie des documents qui lui sont remis hors de l'XX (nom de l'administration) sans autorisation du Directeur.

Article 14

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

Monsieur [Madame] XX ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et avis de la CCP compétente.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

Monsieur [Madame] XX devra le cas échéant, informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 15

L'administration délivre à Monsieur [Madame] XX, à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 16

Tous litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait, à Paris, en trois exemplaires originaux, dont un est remis à l'intéressé, le

Le Directeur de l'XX (nom de l'administration)

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « *lu et approuvé* »)

Visa du contrôleur d'Etat

DOCUMENT DE TRAVAIL

Modèle de contrat type

CONTRAT A DUREE DETERMINEE REPLACEMENT D'UN TITULAIRE

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment **son article 6 quater**;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

Entre les soussignés :

L'XX (nom de l'administration) représenté par XXX (nom du représentant et qualité),
D'une part,

Monsieur [Madame] XX
Né le XX à
Demeurant : XX
De nationalité française [ou autre]

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Considérant qu'il s'avère indispensable d'assurer le remplacement de Monsieur XX.....
(nom du titulaire indisponible) autorisé(e) à exercer ses fonctions à temps partiel(1) **OU** en congés annuels(1) **OU** en congé de maladie(1) ou en congé de maternité ou pour adoption (1) **OU** en congé parental(1) **OU** en congé de présence parental **OU** en congés de solidarité familiale(1) **OU** accomplissant le service civil ou national(1) **OU** rappelé(1) **OU** maintenu sous les drapeaux(1) **OU** participant à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat(1).

(1) Choisir le motif de l'indisponibilité

Article 1^{er}

Monsieur [Madame] XX est engagé en qualité d'agent contractuel au titre de l'article **6 quater** de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pendant l'absence du fonctionnaire ou du non titulaire qu'il remplace, pour accomplir les fonctions suivantes :

Le contrat prend effet le XX. Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur [Madame] XX assure les fonctions « xx », de **catégorie hiérarchique** « xx » auprès de l'XX (nom de l'administration).

La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat. Monsieur [Madame] XX déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions sous l'autorité du xx (fonctions).

Monsieur [Madame] XX s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le Directeur ou la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'établissement.

Article 3

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions xx (adresse du lieu de travail).

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service, à effectuer des déplacements de durée variable sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM ou à l'étranger. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet. Monsieur [Madame] XX effectue les déplacements requis par sa fonction quelles qu'en soit la fréquence et la durée.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Article 4

Version 1 :

La rémunération de Monsieur [Madame] XX est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à XX K€ correspondant à l'indice brut (IB) XX. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- IB : XX, correspondant à l'indice nouveau majoré (INM) XX :
XX x Valeur du point = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,
- Indemnité de résidence : XX x 3% = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que (le cas échéant) les primes suivantes (...).

Version 2 :

La rémunération brute globale de Monsieur [Madame] XX est égale à XX euros par an, soit XX euros brute par mois. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente la contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par Monsieur [Madame] XX , incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et

des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5

A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement pour une durée n'excédant pas sa durée initiale.

L'XX (nom de l'administration) notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard [XXX – cf. article 45 du décret du 17 janvier 1986 – variation en fonction de la durée du CDD]. Monsieur [Madame] XX dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant, son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à XX mois. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Monsieur [Madame] XX s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7

Le cas échéant, Monsieur [Madame] fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 8

Monsieur [Madame] XX bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

En conséquence, pour un contrat de travail d'une durée de XX mois, les droits à congés de Monsieur [Madame] XX sont de XX jours ouvrés.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu de respecter l'ensemble des obligations prévues au titre 1er du statut général des fonctionnaires et à celles prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé. En cas de manquement à ces obligations, Monsieur [Madame] XX s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

Monsieur [Madame] XX s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires,

des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité, ou Société, sans information et le cas échéant, l'autorisation du Directeur de l'XX (nom de l'administration).

Article 10

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au Directeur de l'XX (nom de l'administration), et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11

Pour ce qui concerne la couverture sociale, Monsieur [Madame] XX est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12

Monsieur [Madame] XX déclare n'être lié à aucun autre employeur et être libre de tout engagement. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Article 13

Les documents (notamment les études, conceptions, projets spécifiques), mis à la disposition de Monsieur [Madame] XX par l'XX (nom de l'administration) ou tout autre correspondant de l'établissement ou bien créés à l'occasion de ses fonctions ou de sa présence à l'XX (nom de l'administration), restent la propriété de l'établissement public ou/et de ces correspondants ou interlocuteurs. Ces documents devront être restitués intégralement à la rupture du contrat de travail, ainsi que toute copie en sa possession, quelle qu'en soit la cause.

Monsieur [Madame] XX s'engage à respecter une discrétion professionnelle, tant pendant l'exécution du contrat qu'après sa rupture pour tout ce qui concerne les faits et informations générales ou particulières dont il aura eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Durant ce contrat, Monsieur [Madame] XX s'interdit expressément d'en faire un usage autre que celui autorisé par le Directeur ou de sortir tout ou partie des documents qui lui sont remis hors de l'XX (nom de l'administration) sans autorisation du Directeur.

Article 14

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

Monsieur [Madame] XX ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et avis de la CCP compétente.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

Monsieur [Madame] XX devra le cas échéant, informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 15

L'administration délivre à Monsieur [Madame] XX, à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 16

Tous litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait, à Paris, en trois exemplaires originaux, dont un est remis à l'intéressé, le

Le Directeur de l'XX (nom de l'administration)

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « *lu et approuvé* »)

Visa du contrôleur d'Etat

DOCUMENT DE TRAVAIL

Modèle de contrat type
ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article **4-2** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

Entre les soussignés :

L'XX (nom de l'administration) représenté par XXX (nom du représentant et qualité),

D'une part,

Monsieur [Madame] XX
Né le XX à
Demeurant : XX
De nationalité française [ou autre]

D'autre part,

Considérant l'accroissement saisonnier d'activité (*correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs*).

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Monsieur [Madame] XX est engagé en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour une durée de (durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois), à temps complet ou non complet (...h... / semaine) à compter du

Il prend effet le XX et prend fin le XX. Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur [Madame] XX assure les fonctions « xx », de catégorie hiérarchique « xx » auprès de l'XX (nom de l'administration).

La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat. Monsieur [Madame] XX déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions sous l'autorité du xx (fonctions).

Monsieur [Madame] XX s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le Directeur ou la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'établissement.

Article 3

Monsieur [Madame] XX exerce ses fonctions xx (adresse du lieu de travail).

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service, à effectuer des déplacements de durée variable sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM ou à l'étranger. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet. Monsieur [Madame] XX effectue les déplacements requis par sa fonction quelles qu'en soit la fréquence et la durée.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Article 4

Version 1 :

La rémunération de Monsieur [Madame] XX est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à XX K€ correspondant à l'indice brut (IB) XX. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- IB : XX, correspondant à l'indice nouveau majoré (INM) XX :
XX x Valeur du point = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,
- Indemnité de résidence : XX x 3% = **XX €**, soit **XX € brut mensuel**,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que (le cas échéant) les primes suivantes (...).

Version 2 :

La rémunération brute globale de Monsieur [Madame] XX est égale à XX euros par an, soit XX euros brute par mois. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente la contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par Monsieur [Madame] XX , incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986

(réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5

A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement pour une durée n'excédant pas sa durée initiale.

L'XX (nom de l'administration) notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard [XXX – cf. article 45 du décret du 17 janvier 1986 – variation en fonction de la durée du CDD]. Monsieur [Madame] XX dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant, son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à XX mois. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Monsieur [Madame] XX s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7

Le cas échéant, Monsieur [Madame] fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 8

Monsieur [Madame] XX bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

En conséquence, pour un contrat de travail d'une durée de XX mois, les droits à congés de Monsieur [Madame] XX sont de XX jours ouvrés.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu de respecter l'ensemble des obligations prévues au titre 1er du statut général des fonctionnaires et à celles prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé. En cas de manquement à ces obligations, Monsieur [Madame] XX s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

Monsieur [Madame] XX s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité, ou Société, sans information et le cas échéant, l'autorisation du Directeur de l'XX (nom de l'administration).

Article 10

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au Directeur de l'XX (nom de l'administration), et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11

Pour ce qui concerne la couverture sociale, Monsieur [Madame] XX est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12

Monsieur [Madame] XX déclare n'être lié à aucun autre employeur et être libre de tout engagement. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Article 13

Les documents (notamment les études, conceptions, projets spécifiques), mis à la disposition de Monsieur [Madame] XX par l'XX (nom de l'administration) ou tout autre correspondant de l'établissement ou bien créés à l'occasion de ses fonctions ou de sa présence à l'XX (nom de l'administration), restent la propriété de l'établissement public ou/et de ces correspondants ou interlocuteurs. Ces documents devront être restitués intégralement à la rupture du contrat de travail, ainsi que toute copie en sa possession, quelle qu'en soit la cause.

Monsieur [Madame] XX s'engage à respecter une discrétion professionnelle, tant pendant l'exécution du contrat qu'après sa rupture pour tout ce qui concerne les faits et informations générales ou particulières dont il aura eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Durant ce contrat, Monsieur [Madame] XX s'interdit expressément d'en faire un usage autre que celui autorisé par le Directeur ou de sortir tout ou partie des documents qui lui sont remis hors de l'XX (nom de l'administration) sans autorisation du Directeur.

Article 14

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

Monsieur [Madame] XX ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et avis de la CCP compétente.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

Monsieur [Madame] XX devra le cas échéant, informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 15

L'administration délivre à Monsieur [Madame] XX, à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent

et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 16

Tous litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait, à Paris, en trois exemplaires originaux, dont un est remis à l'intéressé, le

Le Directeur de l'XX (nom de l'administration)

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « *lu et approuvé* »)

Visa du contrôleur d'Etat

DOCUMENT DE TRAVAIL