



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Emploi d'un agent contractuel de la fonction publique

Vérfifié le 27 octobre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'agent contractuel est recruté par contrat écrit. Le contrat peut prévoir une période d'essai. La rémunération de l'agent est fixée par l'administration au vu de ses fonctions, de sa qualification et de son expérience. Il peut être placé en congé pour raison de santé. Il peut bénéficier, sous conditions, de différents congés (congés annuels, congé de formation, congé parental, etc.). L'administration doit l'informer de sa décision de renouveler ou non son contrat avec un délai de prévenance.

Fonction publique d'État (FPE)

Contrat de travail

L'agent contractuel est recruté par contrat écrit.

Le contrat comporte les informations suivantes :

- Article de loi, et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel l'agent est recruté
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et **catégorie hiérarchique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Conditions de rémunération
- Conditions d'emploi (temps de travail, **sujétions particulières** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1098>) ...),
- S'il y a lieu, droits et obligations de l'agent spécifiques à l'emploi occupé.

Le contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Lorsque le contractuel est recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste à pourvoir est annexé au contrat.

Les certificats de travail délivrés par de précédentes administrations employeurs sont annexés au contrat.

Lorsque le contractuel est recruté sur un **contrat de projet** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>), le contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Lieu(x) de travail de l'agent et, s'il y a lieu, conditions de leurs modifications
- Possibilité de rupture anticipée par l'employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Période d'essai

Le contrat peut prévoir une période d'essai.

L'administration en fixe la durée dans la limite d'un **jour ouvré** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>) par semaine de durée de contrat et de :

- 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois,
- 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an,
- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans,
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans,
- 4 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue quand un contrat est conclu ou renouvelé par la même administration avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

Rémunération

La rémunération est fixée par l'administration compte-tenu des fonctions exercées, de la qualification requise pour les exercer et de l'expérience de l'agent.

Elle peut tenir compte de ses résultats professionnels et des résultats collectifs de son service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>), d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>), du supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et éventuellement de primes et indemnités.

La rémunération d'un agent en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de ses entretiens professionnels annuels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de ses fonctions.

Celle d'un agent en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès de la même administration employeur.

La rémunération d'un contractuel recruté sur un contrat de projet peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Protection sociale

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel est placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>).

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, il est placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14924>) de sa blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>).

Congés

Congés annuels

L'agent contractuel a droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, l'agent qui n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, en raison des nécessités de service (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), a droit à une indemnité compensatrice.

Il en est de même en cas de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité est égal au 10^e de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le montant est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait bénéficié de ses congés.

L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que la rémunération de l'agent.

Congé pour motif familial

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit à sa demande à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 8 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>) à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de la demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel en CDI peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

Il ne doit pas avoir bénéficié, dans les 6 ans qui précèdent sa demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le début du congé.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour création d'une entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec AR.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

▲ Attention : l'agent recruté sur un contrat de projet ne peut pas bénéficier du congé pour création d'entreprise.

Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité. Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin automatiquement à son contrat sans indemnité ni préavis.

S'il n'est pas titularisé, il est réemployé sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il en est de même s'il n'est pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si l'agent est en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

▲ Attention : l'agent recruté en CDD sur un contrat de projet ne peut pas bénéficier d'un congé de préparation à un concours.

Autres congés

L'agent contractuel peut bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), des congés suivants :

- **Congé pour formation syndicale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- **Congé pour formation professionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)
- **Congé de représentation** (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>) pour un représentant d'une association cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de 12 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) par an
- Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 5 jours maximum pour l'agent membre du CHSCT
- **Congé parental** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- **Congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)
- **Congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an pour raisons de famille.

Mobilité

Mise à disposition

L'agent contractuel en CDI peut être **mis à disposition** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec son accord.

Congé de mobilité

Cas général

L'agent contractuel en CDI peut demander un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par un autre employeur public qui ne peut pas le recruter initialement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé, si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent, pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 6 ans au total.

L'agent doit demander à son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa réintégration, par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi et n'a droit à aucune indemnité.

L'agent qui demande sa réintégration est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il est proposé à l'agent, qui l'accepte, un CDI par son administration d'accueil, il doit démissionner de son administration d'origine.

L'agent peut bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition d'avoir repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.


Mobilité sur un emploi de direction de l'État

L'agent contractuel en CDI ou en CDD peut demander un congé de mobilité lorsqu'il est recruté sur un emploi de direction de l'État.

Dans ce cas, le congé de mobilité ne peut pas être refusé.

À la fin du congé ou s'il cesse ses fonctions pour des motifs autres que disciplinaires, l'agent est réemployé sur son emploi précédent ou sur un emploi équivalent.

Si l'agent est en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

 **A noter** : l'agent recruté en CDD sur un contrat de projet ne peut pas bénéficier d'un congé de mobilité pour occuper un emploi de direction de l'État.

Renouvellement ou fin du contrat

Le renouvellement du contrat d'un agent dont le recrutement est motivé par la nature des fonctions ou les besoins des services n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si l'agent a été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent (pas seulement du dernier contrat). Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à une démission de l'agent. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la décision doit être précédée d'un entretien quand le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Elle doit aussi être précédée d'un entretien quand la durée du contrat ou des contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans.

L'agent doit donner sa réponse dans les 8 jours.

S'il refuse la proposition de renouvellement, l'agent n'a pas droit aux allocations chômage.


Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), l'agent peut demander à Pôle emploi le réexamen de sa situation pour obtenir l'ARE.

Une instance régionale se charge alors de vérifier les 2 conditions suivantes :

- L'agent remplit les **conditions d'attribution** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>) de l'ARE (autres que la condition de privation involontaire d'emploi)
- Il apporte des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, de ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de ses démarches pour entreprendre des formations.

Si sa demande est acceptée, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au 12^e jour de chômage.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration.

 **A noter** : à la fin de son contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat de travail indiquant notamment ses fonctions et sa catégorie.

Lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent a droit à une **indemnité de fin de contrat** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*.

Un contrat de projet d'une durée inférieure à 6 ans peut être renouvelé dans la limite de 6 ans maximum si le projet n'est pas achevé à la fin de la durée initiale du contrat.

L'administration informe l'agent de son intention de renouveler le contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

L'agent a 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi.

À la fin du projet, l'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée par l'employeur, après au moins 1 an à partir de la date de début du contrat si le projet ne peut pas se réaliser.

Il peut aussi être rompu de manière anticipée si le résultat du projet est atteint avant la fin du contrat.

L'agent est alors informé de la fin anticipée de son contrat dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Et l'agent a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de fin anticipée du contrat.

Territoriale (FPT)

Contrat de travail

L'agent contractuel est recruté par contrat écrit.

Le contrat comporte les informations suivantes :

- Article de loi, et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel l'agent est recruté
- Date de début, durée du contrat, et s'il y a lieu, date de fin
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Conditions de rémunération
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1098>) ...),
- Droits et obligations de l'agent.

Si la collectivité a adopté un document récapitulatif l'ensemble des instructions de service opposables aux agents, il est annexé au contrat.

Le contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Lorsque le contractuel est recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste à pourvoir est annexé au contrat.

Les certificats de travail délivrés par de précédentes administrations employeurs sont annexés au contrat.

Lorsque le contractuel est recruté sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>), le contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description du projet et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Lieu(x) de travail de l'agent et, s'il y a lieu, conditions de leurs modifications
- Possibilité de rupture anticipée par l'employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Période d'essai

Le contrat peut prévoir une période d'essai.

L'administration en fixe la durée dans la limite d'un jour ouvré (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>) par semaine de durée de contrat et de :

- 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois,
- 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an,
- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans,
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans,
- 3 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue quand un contrat est conclu ou renouvelé par la même collectivité avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

Rémunération

La rémunération est fixée par l'administration compte-tenu des fonctions exercées, de la qualification requise pour les exercer et de l'expérience de l'agent.

Elle peut tenir compte de ses résultats professionnels et des résultats collectifs de son service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>), d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>), du supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et éventuellement de primes et indemnités.

La rémunération d'un agent en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de ses entretiens professionnels annuels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de ses fonctions.

Celle d'un agent en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès de la même collectivité employeur.

La rémunération d'un contractuel recruté sur un contrat de projet peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Protection sociale

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel est placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>).

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut être placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14924>) de sa blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>).

Congés

Congés annuels

L'agent contractuel a droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, l'agent qui n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, en raison des nécessités de service (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), a droit à une indemnité compensatrice.

Il en est de même en cas de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité est égal au 10^e de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le montant est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait bénéficié de ses congés.

L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que la rémunération de l'agent.

Congé pour motif familial

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit à sa demande à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 8 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>) à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de la demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel en CDI peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

Il ne doit pas avoir bénéficié, dans les 6 ans qui précèdent sa demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le début du congé.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour création d'une entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec AR.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité. Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin automatiquement à son contrat sans indemnité ni préavis.

S'il n'est pas titularisé, il est réemployé sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il en est de même s'il n'est pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si l'agent est en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

Autres congés

L'agent contractuel peut bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), des congés suivants :

- **Congé pour formation syndicale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- **Congé pour formation professionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)
- **Congé de représentation** (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>) pour un représentant d'une association cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de 12 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) par an
- **Congé parental** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- **Congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)
- **Congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an à l'occasion de certains événements familiaux.

Mobilité

Mise à disposition

L'agent contractuel en CDI peut être **mis à disposition** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec son accord.

Congé de mobilité

L'agent contractuel en CDI peut demander un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par un autre employeur public qui ne peut pas le recruter initialement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé, si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent, pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 6 ans au total.

L'agent doit demander à son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa réintégration, par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi et n'a droit à aucune indemnité.

L'agent qui demande sa réintégration est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il est proposé à l'agent, qui l'accepte, un CDI par son administration d'accueil, il doit démissionner de sa collectivité d'origine.

L'agent peut bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition d'avoir repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.

Renouvellement ou fin du contrat

Le renouvellement du contrat d'un agent dont le recrutement est motivé par la nature des fonctions ou les besoins des services n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si l'agent a été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois si l'agent est handicapé et s'il en a préalablement informé son administration.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent (pas seulement du dernier contrat). Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à une démission de l'agent. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la décision doit être précédée d'un entretien quand le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Elle doit aussi être précédée d'un entretien quand la durée du contrat ou des contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans.

L'agent doit donner sa réponse dans les 8 jours.

S'il refuse la proposition de renouvellement, l'agent n'a pas droit aux allocations chômage.


Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), l'agent peut demander à Pôle emploi le réexamen de sa situation pour obtenir l'ARE.

Une instance régionale se charge alors de vérifier les 2 conditions suivantes :

- L'agent remplit les conditions d'attribution (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>) de l'ARE (autres que la condition de privation involontaire d'emploi)
- Il apporte des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, de ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de ses démarches pour entreprendre des formations.

Si sa demande est acceptée, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au 12^e jour de chômage.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration.

 **A noter** : à la fin de son contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat de travail indiquant notamment ses fonctions et sa catégorie.

Lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent a droit à une indemnité de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*.

Un contrat de projet d'une durée inférieure à 6 ans peut être renouvelé dans la limite de 6 ans maximum si le projet n'est pas achevé à la fin de la durée initiale du contrat.

L'administration informe l'agent de son intention de renouveler le contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

L'agent a 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi.

À la fin du projet, l'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée par l'employeur, après au moins 1 an à partir de la date de début du contrat si le projet ne peut pas se réaliser.

Il peut aussi être rompu de manière anticipée si le résultat du projet est atteint avant la fin du contrat.

L'agent est alors informé de la fin anticipée de son contrat dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Et l'agent a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de fin anticipée du contrat.

Hospitalière (FPH)

Contrat de travail

L'agent contractuel est recruté par contrat écrit.

Le contrat comporte les informations suivantes :

- Article de loi, et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel l'agent est recruté
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Conditions de rémunération
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1098>) ...),
- s'il y a lieu, droits et obligations de l'agent spécifiques à l'emploi occupé.

Le contrat comporte une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour un motif pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Lorsque le contractuel est recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat.

Lorsque le contractuel est recruté sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>), le contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description du projet et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Lieu(x) de travail de l'agent et, s'il y a lieu, conditions de leurs modifications
- Possibilité de rupture anticipée par l'employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Période d'essai

Le contrat peut prévoir une période d'essai. L'administration en fixe la durée dans la limite d'un jour ouvré (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>) par semaine de durée de contrat et de :

- 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois,
- 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an,
- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans,
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans,
- 4 mois pour un CDI.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue quand un contrat est conclu ou renouvelé par le même établissement avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

Rémunération

La rémunération est fixée par l'administration compte-tenu des fonctions exercées, de la qualification requise pour les exercer et de l'expérience de l'agent.

Elle peut tenir compte de ses résultats professionnels et des résultats collectifs de son service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>), d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>), du supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et éventuellement de primes et indemnités.

La rémunération d'un agent en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de ses entretiens professionnels annuels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de ses fonctions.

Celle d'un agent en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès de la même administration employeur.

La rémunération d'un contractuel recruté sur un contrat de projet peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Protection sociale

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel est placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>).

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut être placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14924>) de sa blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>).

Congés

Congés annuels

L'agent contractuel a droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions que les

fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, l'agent qui n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, en raison des *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), a droit à une indemnité compensatrice.

Il en est de même en cas de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité est égal au 10^{me} de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le montant est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait bénéficié de ses congés.

L'indemnité est soumise aux mêmes *cotisations* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que la rémunération de l'agent.

Congé pour motif familial

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 8 ans,
- Donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se), son partenaire de Pacs ou à son concubin, à un *ascendant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>) à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- Suivre son époux(se), son partenaire de Pacs ou son concubin contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de la demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel en CDI peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

Il ne doit pas avoir bénéficié, dans les 6 ans qui précèdent sa demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le début du congé.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Congé pour création d'une entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.


En l'absence de réponse de sa part dans les 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de sa demande.

Qu'il demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, l'agent est réaffecté sur son emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

 **A noter :** l'agent recruté sur un contrat de projet ne peut pas bénéficier du congé pour création d'entreprise.

Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.


Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité. Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin automatiquement à son contrat sans indemnité ni préavis.

S'il n'est pas titularisé, il est réemployé sur son emploi précédent. Si cela n'est pas possible, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Il en est de même s'il n'est pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si l'agent est en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

 **A noter :** l'agent recruté en CDD sur un contrat de projet ne peut pas bénéficier d'un congé de préparation à un concours.

Autres congés

L'agent contractuel peut bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des *nécessités de service* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>), des congés suivants :

- **Congé pour formation syndicale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- **Congé pour formation professionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)
- **Congé de représentation** (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F2335>) cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de 12 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) par an
- **Congé parental** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- **Congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)

- **Congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- **Congé non rémunéré de 15 jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) maximum par an pour raisons familiale.

Mobilité

Mise à disposition

L'agent contractuel en CDI peut être **mis à disposition** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec son accord.

Congé de mobilité

L'agent contractuel en CDI peut demander un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par un autre employeur public qui ne peut pas le recruter initialement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé, si les **nécessités de service** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50296>) le permettent, pour 3 ans maximum renouvelables, dans la limite de 6 ans au total.

L'agent doit demander à son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa réintégration, par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi et n'a droit à aucune indemnité.

L'agent qui demande sa réintégration est réaffecté sur son emploi précédent. Si cela n'est pas possible, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il est proposé à l'agent, qui l'accepte, un CDI par son administration d'accueil, il doit démissionner de son établissement d'origine.

L'agent peut bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition d'avoir repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.

Renouvellement ou fin du contrat

Le renouvellement du contrat d'un agent dont le recrutement est motivé par la nature des fonctions ou les besoins des services n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si l'agent a été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent (pas seulement du dernier contrat). Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à une démission de l'agent. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la décision doit être précédée d'un entretien quand le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Elle doit aussi être précédée d'un entretien quand la durée du contrat ou des contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans.

L'agent doit donner sa réponse dans les 8 jours.

S'il refuse la proposition de renouvellement, l'agent n'a pas droit aux allocations chômage.

Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), l'agent peut demander à Pôle emploi le réexamen de sa situation pour obtenir l'ARE.

Une instance régionale se charge alors de vérifier les 2 conditions suivantes :

- L'agent remplit les **conditions d'attribution** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>) de l'ARE (autres que la condition de privation involontaire d'emploi)
- Il apporte des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, de ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de ses démarches pour entreprendre des formations.

Si sa demande est acceptée, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au 12^e jour de chômage.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration.



A noter : à la fin de son contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat de travail indiquant notamment ses fonctions et sa catégorie.

Lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent a droit à une indemnité de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*

Un contrat de projet d'une durée inférieure à 6 ans peut être renouvelé dans la limite de 6 ans maximum si le projet n'est pas achevé à la fin de la durée initiale du contrat.

L'administration informe l'agent de son intention de renouveler le contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans,
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

L'agent a 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi.

À la fin du projet, l'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans,
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée par l'employeur, après au moins 1 an à partir de la date de début du contrat si le projet ne peut pas se réaliser.

Il peut aussi être rompu de manière anticipée si le résultat du projet est atteint avant la fin du contrat.

L'agent est alors informé de la fin anticipée de son contrat dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans,
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Et l'agent a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de fin anticipée du contrat.

Textes de loi et références

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434>)
Article 136 alinéa 2
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>)
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608/) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608)
- Décret n°91-155 relatif aux agents contractuels de la FPH [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231>)
- Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (PDF - 1.5 MB) [↗](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir_41433.pdf) (http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir_41433.pdf)