Certifié conforme à l'original

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES

Édition Chronologique n° 59 du 21 novembre 2014

TEXTE SIGNALE

DÉCRET N° 2014-1318

modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État 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'État.

Du *3 novembre 2014*

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE.

DÉCRET N° 2014-1318 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État 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'État.

Du 3 novembre 2014

NOR R D F F 1 4 1 8 7 3 1 D

Texte modifié :

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (BOC, p. 410 ; BOEM 354.1.2.1) modifié.

Référence de publication : JO n° 256 du 5 novembre 2014, texte n° 32 ; signalé au BOC 59/2014.

Publics concernés : agents contractuels de droit public de l'État et de ses établissements publics.

Objet : règles fixant les conditions d'emploi, de fins de fonctions, de reclassement et de rémunération des agents contractuels de l'État et de ses établissements publics.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Les nouvelles règles applicables au licenciement et à la procédure de fin de contrat ainsi que les obligations de reclassement sont applicables aux procédures engagées postérieurement à la publication du décret.

Notice : le décret définit pour les agents contractuels de l'État les motifs de licenciement. Il organise les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédure applicables en cas de fin de contrat.

Le texte encadre en outre la durée de la période d'essai qui est fixée en fonction de la durée du contrat et détermine des critères de rémunération des agents contractuels tout en fixant des règles de réévaluation périodique de leur rémunération.

Références : le décret est pris en application de l'article 49 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ; le texte modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa version issue de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

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'État, notamment son article 7 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État 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'État ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 22 juillet 2014 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1er

L'article 1er-2 du décret 17 janvier 1986 susvisé est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, après les mots : « à la période d'essai », les mots : « au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical » sont insérés ;

2° Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5. »

Article 2

L'article 1er-3 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 1er-3.* - Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à *l'article 1-4* ou de l'évolution des fonctions.

« La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à *l'article 1-4* ou de l'évolution des fonctions. »

Article 3

L'article 9 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 9.* - 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.

« Toutefois, 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.

« 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 lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;

« - d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;

« - deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;

« - de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;

« - de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.

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

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.

« Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

« Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

« Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII. »

Article 4

Au premier alinéa du II de l'article 10 du même décret, après les mots : « du fait de l'administration », sont insérés les mots : « en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels. »

Article 5

L'article 16 du même décret est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, le mot : « soit » est supprimé ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ; » sont supprimés ;

3° À la fin du deuxième alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Les dispositions du 3° de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente. »

Article 6

L'article 17 du même décret est ainsi modifié :

1° Le troisième alinéa du 2° est complété par les termes : « selon les modalités fixées au 3° du même article » ;

2° Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.

« a) Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

« Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

« L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

« L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;

« b) Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à *l'article 1er-2*, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.

« Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

« L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b ;

« c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Premier. ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI ;

« d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;

« e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;

« Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

« L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

« En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. »

3° Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 5° Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel. »

Article 7

Le troisième alinéa de l'article 18 du même décret est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée. »

Article 8

Après l'article 44-1 du même décret, il est inséré un chapitre ainsi rédigé : « Chapitre Premier. - Fin du contrat. »

Article 9

L'article 45 du même décret précité est ainsi modifié :

1° La deuxième phrase du cinquième alinéa est supprimée ;

2° Le sixième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

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

Article 10

Après l'article 45 du même décret, il est inséré un article 45-1 ainsi rédigé :

« *Art. 45-1*. - Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de *l'article 131-26* du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.

« Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à *l'article 1-2*, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret. »

Article 11

Après l'article 45 du même décret, il est inséré un chapitre ainsi rédigé :

« Chapitre II

« Licenciement

« *Art. 45-2*. - L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

« *Art. 45-3*. - Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

« 1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

« 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

« 3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

« 4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 ;

« 5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

« *Art. 45-4*. - En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

« À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

« *Art. 45-5*. - I. - Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de *l'article 45-3* ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

« Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

« L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

« II. - Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à *l'article 1er-2*, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.

« Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

« III. - En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II.

« IV. - Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

« V. - Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.

« Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

« L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

« En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. »

Article 12

Le dernier alinéa de l'article 46 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 9 et au titre X ».

Article 13

L'article 47 du même décret est ainsi rédigé :

« Art. 47. - Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

« L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

« L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

« Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. »

Article 14

Après l'article 47 du même décret, il est inséré deux *articles 47-1* et *47-2* ainsi rédigés :

« *Art. 47-1.* - Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à *l'article 1er-2* et de l'entretien préalable prévu à l'article 47, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main

propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

« *Art. 47-2.* - La consultation de la commission consultative paritaire prévue à *l'article 1er-2* doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47 en cas de licenciement d'un agent :

« 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État ;

« 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

« 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 p. cent de son temps de travail.

« Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État. »

Article 15

L'article 50 du même décret est abrogé.

Article 16

L'article 52 du même décret est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« 5° Est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de *l'article 45-5* ;

« 6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à *l'article 45-4*. »

Article 17

L'article 55 du même décret est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. »

2° Après le premier alinéa, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement. »

Article 18

I. - Pour les contrats en cours à la date de publication du présent décret, les périodes sous contrat antérieures à cette date sont prises en compte pour le calcul de la durée de trois ans prévue à l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret.

II. - Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la publication du présent décret restent régies par les règles du décret du 17 janvier 1986 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

III. - Les procédures de reclassement mentionnées dans le décret du 17 janvier 1986 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées postérieurement à la date de publication du présent décret.

Article 19

Le ministre des finances et des comptes publics et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 novembre 2014.

Manuel VALLS.

Par le Premier ministre :

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Marylise LEBRANCHU.

Le ministre des finances et des comptes publics,

Michel SAPIN.