



Le contrat à durée indéterminée

UN DROIT ENCADRE QUI CONSTITUE UNE EXCEPTION AU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE DE L'OCCUPATION DES EMPLOIS PUBLICS PERMANENTS PAR DES FONCTIONNAIRES.

Dans la fonction publique, les emplois permanents doivent en principe être pourvus par des fonctionnaires. Le droit de la fonction publique autorise cependant le recrutement de contractuels et reconnaît le principe du recours aux contrats à durée indéterminée (CDI) sous certaines conditions.

CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER D'UN CDI

Occupation à titre permanent d'un emploi permanent

Les articles 3-3 et 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoient, dans certaines situations de recrutement ou de renouvellement d'engagement, une obligation de conclure un contrat à durée indéterminée.

Peuvent être concernés les cas de recrutement correspondant à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient
- dans les petites communes et leurs groupements : pour pourvoir tous les emplois permanents
- dans les communes nouvelles issues de la fusion de petites communes, pendant une période limitée : pour pourvoir tous les emplois permanents
- dans les autres collectivités territoriales ou établissements : pour pourvoir un emploi à temps non complet pour lequel la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

L'obligation de CDI prévue à l'article 3-3

On rappellera que les recrutements sur la base de l'article 3-3 sont conclus par CDD d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'expiration de cette durée maximale de six ans, la reconduction de l'engagement ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'obligation de CDI prévue à l'article 3-4

Plus largement, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir à titre permanent un emploi permanent à profil particulier, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53, est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée, si l'agent justifie d'une durée de services publics d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.



Pour vérifier la condition des six ans de services publics exigés, les règles de comptabilisation sont les suivantes :

- sont pris en compte l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à l'exception des services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ou d'opération visé à l'article 3 II de la même loi.
- sont également pris en compte, sous réserve qu'ils aient été accomplis auprès de la collectivité ou l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat, les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le centre de gestion dans le cadre d'un remplacement, d'une vacance temporaire d'emploi ou de l'affectation à des missions permanentes à temps complet ou non complet
- les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats ne prend pas en compte la période d'état d'urgence sanitaire pris sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique.

Si la condition d'ancienneté est remplie en cours de contrat, un nouveau contrat, qui sera obligatoirement à durée indéterminée, peut d'un commun accord être conclu sans attendre. Si l'agent refuse de conclure un nouveau contrat, il est maintenu en fonctions jusqu'au terme du CDD en cours.

Situations particulières

La reprise de l'activité d'une entité économique ou d'une personne morale de droit public

Lorsqu'une personne publique reprend, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une entité économique transférée employant des salariés de droit privé, l'employeur public doit proposer aux salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur, en particulier celles qui concernent la rémunération, sauf incompatibilité avec les dispositions applicables aux agents publics territoriaux contractuels. Si le contrat antérieur était un CDI, le contrat de droit public doit également être conclu pour une durée indéterminée.

La même obligation s'impose à la personne publique qui reprend, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une personne morale de droit public : elle doit proposer aux agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature de leur contrat antérieur.

Les services archéologiques

Pour les besoins de leurs services archéologiques, les collectivités territoriales peuvent recruter, en qualité d'agents contractuels, les agents de l'Institut national de recherches archéologiques préventives qui bénéficient d'un CDI, dans les conditions prévues à l'article L. 523-6 du code du patrimoine.

Les mesures provisoires de CDIisation

Dans le cadre de 2 lois de 2005 et 2012, des dispositifs de résorption de l'emploi précaire ont permis à certains agents remplissant des conditions spécifiques de bénéficier de CDI.

SITUATION DES AGENTS SOUS CDI

Statut

Les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont soumis aux dispositions de droit commun applicables aux agents contractuels, prévues principalement par l'article 136 de la loi n°84-53 du 26



janvier 1984 et par le décret n°88-145 du 15 février 1988, sous réserve des mesures propres qui leur sont applicables :

Entretien professionnel

Les agents en CDI font l'objet d'un entretien annuel d'évaluation..

Réévaluation de la rémunération

La rémunération des agents sous CDI fait l'objet d'une réévaluation périodique.

Mise à disposition

Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent, pour occuper des fonctions de même nature que celles qu'ils exercent, être mis à disposition par la collectivité ou l'établissement qui les a recrutés :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre
- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché
- pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre
- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

Congé de mobilité

Sous réserve des nécessités de service, l'agent contractuel sous CDI peut bénéficier d'un congé de mobilité sans rémunération, qui peut être accordé uniquement lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. Ce congé correspond en quelque sorte au détachement des fonctionnaires.

Le congé a une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale maximale de six ans. Le CDI est suspendu durant la période de congé (circ. min. du 16 juil. 2008, -voir CM160708).

L'agent doit solliciter par lettre recommandée avec AR, au moins deux mois avant le terme du congé, le renouvellement de ce dernier ou son réemploi par sa collectivité d'origine. L'agent est réemployé selon les nécessités de service ; dans le cas où il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. L'agent qui n'a pas exprimé son intention dans le délai requis est présumé, renoncer à son emploi ; il ne peut percevoir aucune indemnité à ce titre.

Un congé identique peut être accordé uniquement si l'agent a repris ses fonctions pendant au moins trois ans.

Discipline

Les agents sous CDI peuvent faire l'objet d'une exclusion temporaire avec retenue de traitement d'une durée maximale d'un an, contre six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée.

Changement d'emploi : portabilité du CDI

Une collectivité ou un établissement peut recruter en contrat à durée indéterminée, pour occuper à titre permanent un emploi permanent à profil particulier sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un agent lié par un CDI :



- à une autre collectivité ou à un autre établissement de la FPT,
- à une personne morale relevant de la FPE
- à une personne morale relevant de la FPH,

dès lors que les fonctions proposées relèvent de la même catégorie hiérarchique.

Licenciement

En matière de licenciement des agents contractuels bénéficiaires d'un CDI, les dispositions de droit commun du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont applicables.

Les agents bénéficient, dans certaines situations, d'un droit au reclassement,.

REFERENCES

> [Loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 136)

> [Décret n°88-145](#) du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale