

## NOTE CONCERNANT LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE SUITE A LA PARUTION DU DÉCRET DU 16 MAI 2022

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n°2022-820 du 16 mai 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière

### PREAMBULE

Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière. Il comporte les dispositions transposant aux agents contractuels les évolutions issues de la loi TFP du 6 août 2019.

L'actualisation du décret a pour objectif :

- D'étendre aux agents contractuels certains droits garantis aux agents titulaires ;
- De centraliser au sein du décret du 6 février 1991 les dispositions applicables aux agents contractuels figurant dans divers décrets en Conseil d'Etat ;
- D'harmoniser la terminologie utilisée au sein des dispositions du décret du 6 février 1991 afin d'assurer une cohérence de l'ensemble du décret.

Publics concernés : agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

### MODIFICATION DE DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS (ARTICLES 4, 7,8 DU DÉCRET N°2022-820 DU 16 MAI 2022)

- **Elargissement du principe de non-discrimination aux actes de gestion pris à l'égard des agents contractuels (article 4 -nouvel article 1-4 du décret n°91-155)**

Le décret du 16 mai 2022 prévoit que les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public concernant le recrutement, l'affectation, la détermination de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement ou le non renouvellement ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte.

- **Nouvelles dispositions devant être prévues dans le contrat (article 7 et 8 du décret n°2022-820)**

Les mentions ci-dessous doivent désormais figurer dans le contrat :

- L'identité des parties ;
- Le ou les lieux d'affectation de l'agent ;
- **Nouvelle disposition relative à la fin du contrat**

L'agent peut désormais bénéficier dans le cadre d'une démission, d'une indemnité compensatrice de ses congés annuels lorsque du fait de l'administration en raison notamment de la définition par l'AIPN du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé, l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés.

## ALIGNEMENT DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES DES FONCTIONNAIRES AUX CONTRACTUELS (ARTICLE 9 A 22 DU DECRET N°2022-820 DU 16 MAI 2022)

### 1. Extension du bénéfice de certains congés rémunérés des fonctionnaires aux agents contractuels (article 10 du décret n°2022-820)

Les agents contractuels peuvent désormais bénéficier :

- D'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées à l'article L. 641-1 du code général de la fonction publique, pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association ;
- D'un congé pour formation syndicale dans les conditions fixées par le décret du 6 mai 1988 ;
- D'un congé pour formation pour les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants du comité dans les conditions fixées par le décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021
- D'un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- D'un congé pour bilan de compétences ;
- D'une période de professionnalisation ;

### 2. Ajustement des dispositions relatives aux congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (article 13 à 18 du décret n°2022-820)

- **Application des conditions relatives au droit aux congés non rémunérés dans le cadre de raisons familiales aux agents contractuels**

Le congé parental est accordé aux agents contractuels par périodes de deux à six mois renouvelables par tacite reconduction et non plus uniquement systématiquement par période de six mois. Il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans la limite de cinq ans.

L'agent qui au terme du congé parental souhaite être réemployé doit en effectuer la demande auprès de son administration par lettre recommandée avec avis de réception.

Le congé non rémunéré peut également être utilisé pour élever un enfant de moins de douze ans et non plus moins de huit ans. Dans ce cas, il est accordé pour une durée maximale de cinq ans.

- **Application des conditions relatives au droit aux congés non rémunérés pour création ou reprise d'entreprise**

Il est accordé sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes.

- **Application des conditions relatives au droit aux congés non rémunérés pour convenances personnelles**

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximale non plus de trois ans mais de cinq ans renouvelables dans la limite d'une durée totale de dix années.

### 3. Absence résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve (article 17 du décret n°2022-820)

L'agent contractuel a désormais droit au bénéfice d'un 4<sup>ème</sup> congé donnant droit à rémunération dans le cadre d'une obligation légale ou d'une activité dans une réserve dès lors :

- Qu'il accomplit une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel,
- Que le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs après que l'agent en ait formulé la demande par lettre recommandée avec avis de réception.

Au terme d'une période de réserve ou aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent.

### 4. Dispositions relatives à la mobilité

- **Elargissement de la liste des structures pouvant accueillir une mise à disposition des agents contractuels (article 20 du décret n°2022-820)**

Il est désormais possible pour l'agent contractuel en CDI, avec son accord, d'être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes relevant du nouvel article 31-1 du décret n°91-155 qui prévoit une liste élargie des établissements donnant droit à une mise à disposition :

- Au près de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou au près d'un Etat fédéré ;
- Au près d'un groupement d'intérêt public ;
- Au près des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- Au près d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

La mise à disposition donne lieu à remboursement et il est toujours prévu des cas de dérogations à cette règle concernant certains établissements, mais désormais la liste des établissements pouvant recevoir cette dérogation est élargie aux :

- Etablissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique ;
- Administrations de l'Etat ou d'un de ses établissements publics administratifs ;
- Collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- Organisations internationales intergouvernementales ou d'un Etat étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou au près d'un Etat fédéré ;
- Groupements d'intérêt public ;
- Institutions ou organes de l'Union européenne.

- **L'octroi du congé de mobilité**

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

## ELARGISSEMENT DES MOTIFS DE CONSULTATION DES CCP POUR LES AGENTS CONTRACTUELS PAR L'ALIGNEMENT SUR LES COMPETENCES DES CAP (ARTICLE 5 DU DECRET N°2022-820 DU 16 MAI 2022)

- **Elections des représentants des commissions consultatives paritaires**

L'ancien article 2-1 du décret n°91-155 du 6 février 1991 prévoyait les modalités de la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire. Le décret prévoit toujours cette disposition mais renvoie également à un arrêté du ministre chargé de la santé qui fixera les modalités de l'élection.

- **Motifs de consultations obligatoires**

Les motifs de consultations obligatoires de la CCP sont élargis aux :

- Décisions refusant le bénéfice du congé pour formation syndicale ;
- Décisions refusant le bénéfice du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de condition de travail aux représentants du personnel au sein des formations spécialisées<sup>1</sup> ;
- Décisions de refus d'une demande d'action de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus aux articles 7, 18 et 30 du décret n° 2008-824 ;
- Décisions ayant pour objet de dispenser de son engagement de servir un agent dont le congé de formation professionnelle a été financièrement pris en charge.

Par ailleurs, l'avis de la CCP est recueilli par l'autorité de recrutement lorsqu'un agent sollicite son réemploi auprès de celle-ci :

- En cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ;
- A l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

- **Extension des motifs de consultation de la CCP à la demande de l'intéressé**

La consultation sur les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue sont toujours prévues.

Les CCP sont nouvellement consultées à la demande de l'intéressé sur les sujets suivants :

- Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 1-3 du décret n°91-155 ;
- Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent dans les conditions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- Les décisions refusant le bénéfice des congés suivants : d'un congé pour formation dans les conditions fixées par le décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021, d'un congé non rémunéré

---

<sup>1</sup> Il s'agit des formations spécialisées mentionnées au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique, au IV de l'article L. 6144-3 du même code et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'établissement mentionné au I des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

pour raisons familiales ou personnelles (articles 18 à 20, 22 du décret du 6 février 1991), d'un congé de mobilité.

Par ailleurs, l'administration porte à la connaissance de la commission concernée les motifs qui, le cas échéant empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au II de l'article 17-1, aux I et II de l'article 17-2 et à l'article 41-5.

## ALIGNEMENT DU DROIT DISCIPLINAIRE DES FONCTIONNAIRES AUX AGENTS CONTRACTUELS (ARTICLES 23 A 25 DU DECRET N°2022-820 DU 16 MAI 2022)

### 1. Nouvelles modalités de l'exclusion temporaire de fonctions (article 23 du décret n°2022-820)

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont modifiées et se distinguent désormais comme suit :

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

→ L'agent ayant fait l'objet d'une telle sanction peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Cette exclusion peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. Désormais l'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis.

Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

### 2. Modalités de contrôle en cas de faute grave commise par l'agent contractuel (article 24 du décret n°2022-820)

L'article 24 du décret du 16 mai 2022 apporte des précisions concernant le contrôle judiciaire en cas de faute grave commise par un agent contractuel :

- Les modalités de mise en œuvre de la procédure :
  - Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent.
  - La CCP compétente à l'égard de l'agent est tenue informée des mesures prises par le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire. En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité de recrutement procède au rétablissement de l'agent dans ses fonctions.

- Un procès-verbal de rétablissement dans les fonctions est rédigé et sa publicité est assurée selon les modalités applicables aux agents titulaires.
- Les délais de mise en œuvre de la procédure :
  - Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.
  - En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

**FIN DE CONTRAT – LICENCIEMENT – DEMISSION – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN CDI EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI (ARTICLES 26 A 29 DU DECRET N°2022-820 DU 16 MAI 2022)**

- Modalités relatives au licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés et non plus une période de quatre semaines.

- Modalités relatives à la suppression d'emploi

La notion de « *mesure d'accompagnement des agents en CDI en cas de suppression d'emploi* » est ajoutée à ce chapitre. Le nouvel article 46 vient préciser cette notion et prévoit qu'en cas de réorganisation de l'établissement susceptible de donner lieu à suppression d'un ou plusieurs emplois, l'agent contractuel à durée indéterminée peut bénéficier des mesures d'accompagnement.

Entrée en vigueur : le 18 mai 2022