



Décision n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025

Mme Virginie M.

(Catégories de contrats à durée déterminée des agents contractuels de l'État pris en compte pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée)

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel – 2025

Sommaire

I. Contexte de la disposition contestée	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	20

Table des matières

I. Contexte de la disposition contestée	4
A. Dispositions contestées	4
1. Code général de la fonction publique	4
- Article L. 332-4.....	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
1. 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	5
- Article 37	5
2. Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires	6
- Article 44	6
- Article 45	7
- Article 6 bis Version en vigueur du 22 avril 2016 au 10 août 2016	7
3. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.....	7
- Article 84	7
- Article 6 bis - Version en vigueur du 10 août 2016 au 22 décembre 2019.....	8
4. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.....	8
- Article 18	8
- Article 55	9
- Article 6 bis - Version en vigueur du 22 décembre 2019 au 12 mars 2020	9
5. Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.....	10
- Article 19	10
- Article 6 bis - Version en vigueur du 12 mars 2020 au 1 ^{er} mars 2022.....	10
6. Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique	11
- Article L. 332-4 - Version en vigueur depuis le 1 ^{er} mars 2022.....	11
- Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, n° 5115, déposé(e) le 23 février 2022.....	11
C. Autres dispositions	12
1. Code général de la fonction publique	12
- Article L. 311-1.....	12
- Article L. 332-1.....	12
- Article L. 332-2.....	12
- Article L. 332-3.....	13
- Article L. 332-4.....	13
- Article L. 332-5.....	13
- Article L. 332-6.....	13
- Article L. 332-7.....	14
- Article L. 332-22.....	14
- Article L. 332-24.....	14
- Article L. 332-25.....	14
- Article L. 332-26.....	14
- Article L. 341-2.....	15
- Article L. 342-1.....	15

2. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.....	15
- Article 3 (abrogé).....	15
- Article 4 (abrogé).....	16
- Article 6 (abrogé).....	16
- Article 6 bis (abrogé).....	17
- Article 6 quater (abrogé).....	17
- Article 6 quinquies (abrogé).....	18
- Article 6 sexies (abrogé).....	18
3. Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.....	18
- Article 12.....	18
4. Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.....	19
- Article 20.....	19
5. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.....	19
- Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5).....	19

II. Constitutionnalité de la disposition contestée 20

A. Normes de référence..... 20

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.....	20
- Article 6.....	20

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... 20

1. Sur la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi.....	20
- Décision n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014 - M. Lionel A. [Recours au contrat de travail à durée déterminée et exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat].....	20
- Décision n° 2021-7 LP du 1er avril 2021 - Loi du pays relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.....	21
- Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021 - Loi relative à la gestion de la crise sanitaire.....	21
- Décision n° 2025-1146 QPC du 11 juillet 2025 - M. Janick D. [Détermination du montant de la pension de retraite d'un fonctionnaire ayant été reclassé dans le cadre d'une réforme statutaire].....	23

I. Contexte de la disposition contestée

A. Dispositions contestées

1. Code général de la fonction publique

Livre III : RECRUTEMENT

Titre III : RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Chapitre II : Possibilités de recrutement par contrat

Section 1 : Emplois permanents

Sous-section 1 : Agents contractuels occupant des emplois permanents dans la fonction publique de l'Etat

Paragraphe 1 : Contrats conclus pour répondre à des besoins permanents

- **Article L. 332-4**

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à 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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

B. Évolution des dispositions contestées

1. 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

- Article 37

I. — Après l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, sont insérés des articles 6 bis à 6 septies ainsi rédigés :

« **Art. 6 bis. - Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.**

« **Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.**

« **La durée de six ans mentionnée au deuxième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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.**

« **Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux deuxième à quatrième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.**

« **Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.**

« **Art. 6 ter. - Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.**

« **Art. 6 quater. - Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.**

« **Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.**

« **Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.**

« **Art. 6 quinquies. - Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.**

« Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

« Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

« Art. 6 sexies. -Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

« La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.

« Art. 6 septies. -Lorsque, du fait d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, un agent est transféré sous l'autorité d'une autorité ou d'un ministre autre que celle ou celui qui l'a recruté par contrat, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil lui propose un contrat reprenant, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les clauses substantielles du contrat dont il est titulaire. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, seul un contrat de même nature peut lui être proposé.

« Les services accomplis au sein du département ministériel ou de l'autorité publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel ou de l'autorité publique d'accueil.

« En cas de refus de l'agent d'accepter le contrat proposé, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil peut prononcer son licenciement. »

II. — Les articles 6 bis et 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont applicables aux contrats en cours à la date de publication de la présente loi.

2. Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

- Article 44

I.- L'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

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

2° L'avant-dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. »

II.- Le II de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, le mot : « effectifs » est supprimé ;

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

« En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. »

III.- L'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifié :

1° Au quatrième alinéa, le mot : « effectifs » est supprimé ;

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

« En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. »

- **Article 45**

L'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Le contrat pris en application du 1° de l'article 4 peut être conclu pour une durée indéterminée.

« Les agents recrutés en application du 2° du même article 4 le sont par contrat à durée déterminée. » ;

2° A la première phrase du troisième alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « quatrième » ;

3° A la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « deuxième à quatrième » sont remplacés par les mots : « quatrième à sixième ».

- **Article 6 bis Version en vigueur du 22 avril 2016 au 10 août 2016**

Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Le contrat pris en application du 1° de l'article 4 peut être conclu pour une durée indéterminée.

Les agents recrutés en application du 2° du même article 4 le sont par contrat à durée déterminée.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux quatrième à sixième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

3. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

- **Article 84**

[...]

VI.- Le dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est supprimé.

- **Article 6 bis - Version en vigueur du 10 août 2016 au 22 décembre 2019**

Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Le contrat pris en application du 1° de l'article 4 peut être conclu pour une durée indéterminée.

Les agents recrutés en application du 2° du même article 4 le sont par contrat à durée déterminée.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux quatrième à sixième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

4. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- **Article 18**

I.- Le chapitre Ier de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ; »

b) Le 3° est abrogé ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° L'article 4 est ainsi modifié :

a) Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

« a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

« b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ; »

b) Il est ajouté un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires. » ;

3° Le second alinéa de l'article 6 est supprimé ;

4° L'article 6 bis est ainsi rédigé :

« Art. 6 bis. - Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

« Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

« Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

« La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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.

« Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. »

[...]

- **Article 55**

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes, l'harmonisation de l'état du droit et l'adaptation au droit de l'Union européenne ainsi qu'aux accords internationaux ratifiés, ou des modifications apportées en vue :

1° De remédier aux éventuelles erreurs matérielles ;

2° D'abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet ;

3° D'adapter les renvois faits, respectivement, à l'arrêté, au décret ou au décret en Conseil d'Etat à la nature des mesures d'application nécessaires ;

4° D'étendre, dans le respect des règles de partage des compétences prévues par la loi organique, l'application des dispositions codifiées, selon le cas, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, et de procéder si nécessaire à l'adaptation des dispositions déjà applicables à ces collectivités.

Par dérogation à la codification à droit constant, ces dispositions peuvent être modifiées ou abrogées en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

- **Article 6 bis - Version en vigueur du 22 décembre 2019 au 12 mars 2020**

Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Nota : Conformément au V de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les présentes dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de ladite loi. Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 a été publié le 21 décembre 2019.

5. Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

- Article 19

I.- L'avant-dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte. »

II.- L'avant-dernier alinéa du II de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte. »

III.- L'avant-dernier alinéa de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte. »

IV.- Le présent article entre en vigueur à compter du 12 mars 2020.

- Article 6 bis - Version en vigueur du 12 mars 2020 au 1^{er} mars 2022

Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Nota : Conformément au V de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les présentes dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de ladite loi. Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 a été publié le 21 décembre 2019.

6. Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

- Article L. 332-4 - Version en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022

Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à 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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

- Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, n° 5115, déposé(e) le 23 février 2022

Ce texte a été retiré par son auteur le mercredi 15 juin 2022

C. Autres dispositions

1. Code général de la fonction publique

PARTIE LÉGISLATIVE

Livre III : RECRUTEMENT

Chapitre Ier : Dispositions générales (Articles L. 311-1 à L. 311-3)

- Article L. 311-1

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Titre III : RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Chapitre II : Possibilités de recrutement par contrat

Section 1 : Emplois permanents

Sous-section 1 : Agents contractuels occupant des emplois permanents dans la fonction publique de l'Etat

Paragraphe 1 : Contrats conclus pour répondre à des besoins permanents (Articles L. 332-1 à L. 332-5)

- Article L. 332-1

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Outre les emplois mentionnés aux articles L. 341-1 et L. 342-1, les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 et peuvent dès lors être pourvus par des agents contractuels :

1° Emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ;

2° Emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des membres du personnel enseignant et hospitalier mentionnés aux articles L. 952-21 du code de l'éducation nationale et L. 6151-1 du code de la santé publique ;

3° Emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement soumis aux dispositions du chapitre VI du titre Ier du livre IX du code de l'éducation.

- Article L. 332-2

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1, des agents contractuels de l'Etat peuvent être également recrutés dans les cas suivants :

1° En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

a) Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 ;

3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat.

- **Article L. 332-3**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurées par des agents contractuels de l'Etat.

- **Article L. 332-4**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à 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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

- **Article L. 332-5**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles L. 332-2 ou L. 332-3 à un agent contractuel de l'Etat lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées aux articles L. 3 et L. 5 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Paragraphe 2 : Contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires (Articles L. 332-6 à L. 332-7)

- **Article L. 332-6**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics, l'Etat et ses établissements publics à caractère administratif peuvent recruter des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsque les agents de l'Etat sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;

2° Lorsque les agents de l'Etat sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du présent code.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.

- **Article L. 332-7**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Pour les besoins de la continuité du service, des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 311-2.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite de deux ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

Section 2 : Emplois temporaires

Sous-section 1 : Accroissement temporaire d'activité

Paragraphe 1 : Fonction publique de l'Etat (Article L332-22)

- **Article L. 332-22**

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat.

Sous-section 2 : Contrats de projet

- **Article L. 332-24**

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres que ceux à caractère industriel et commercial, les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 et les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

- **Article L. 332-25**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le contrat de projet mentionné à l'article L. 332-24 est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

- **Article L. 332-26**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance.

Il peut cependant être rompu par décision de l'employeur au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Titre IV : EMPLOIS À LA DÉCISION DU GOUVERNEMENT ET EMPLOIS DE DIRECTION

Chapitre Ier : Emplois à la décision du Gouvernement

- **Article L. 341-2**

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les emplois mentionnés à l'article L. 341-1 ne sont pas obligatoirement pourvus par des fonctionnaires. L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service.

Pour les besoins de la continuité du service, des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 311-2.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite de deux ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

Chapitre II : Emplois de direction de l'Etat

- **Article L. 342-1**

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1, les emplois de direction de l'Etat ne sont pas obligatoirement pourvus par des fonctionnaires.

2. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- **Article 3 (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 16

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 18

Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

1° bis Les emplois de direction de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent 1° bis, notamment la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent 1° bis. Les agents contractuels nommés à ces emplois suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des

services publics. L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée ;

2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ;

3° (Abrogé)

4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques mentionnés aux articles L. 952-21 du code de l'éducation nationale et L. 6151-1 du code de la santé publique ;

5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 6527-1 du code des transports et du code des pensions de retraite des marins ;

6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.

- **Article 4 (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 18

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ;

3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

- **Article 6 (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 18

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

- **Article 6 bis (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2020-734 du 17 juin 2020 - art. 19 (V)

Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet 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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

- **Article 6 quater (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 22

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

- **Article 6 quinquies (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 37 (V)

Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

- **Article 6 sexies (abrogé)**

Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 37 (V)

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.

3. Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

Chapitre III : Lutte contre la précarité (Articles 12 à 22)

- **Article 12**

L'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. » ;

2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage. »

4. Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

- Article 20

I. — L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 53, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent titre. »

II. — Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Les mots : « de titulaires » sont remplacés par les mots : « de fonctionnaires » ;

2° Les mots : « ou d'un congé parental » sont remplacés par les mots : «, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale » ;

3° Après les mots : « l'accomplissement du service », sont insérés les mots : « civil ou » ;

4° Après les mots : « sous les drapeaux », sont insérés les mots : «, de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74 ».

III. — La première phrase du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée :

« Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. »

5. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

- Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

- a) sont considérés comme « successifs » ;
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi

- Décision n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014 - M. Lionel A. [Recours au contrat de travail à durée déterminée et exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat]

2. Considérant qu'aux termes du 1^o de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due : « Lorsque le contrat est conclu au titre du 3^o de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables » ;

3. Considérant que, selon le requérant, la notion « d'usage » mentionnée à l'article L. 1242-2 est inintelligible et insusceptible de constituer un critère objectif et rationnel pour fonder une différence de traitement entre salariés quant aux conditions de recours au contrat de travail à durée déterminée et aux modalités d'indemnisation des salariés employés au moyen de tels contrats ; qu'en outre, ces dispositions institueraient entre salariés de différents secteurs d'activité des différences qui méconnaissent le principe d'égalité devant la loi ;

4. Considérant que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose que la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

5. Considérant, en premier lieu, que le premier alinéa de l'article L. 1221-2 du code du travail dispose : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » ; que les dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail déterminent les cas dans lesquels il peut toutefois être recouru au contrat de travail à durée déterminée ; que le 3^o de cet article permet ainsi le recours à cette catégorie de contrat soit pour des emplois saisonniers soit pour des emplois qui revêtent un caractère par nature temporaire et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ;

6. Considérant que, d'une part, le recours au contrat de travail à durée déterminée pour les emplois présentant un caractère par nature temporaire n'est possible que dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ; que la décision de l'autorité administrative d'inscrire un secteur d'activité dans la liste des secteurs prévue par les dispositions contestées ou d'étendre une convention ou un accord collectif procédant à une telle inscription peut être contestée devant la juridiction compétente ; que s'il appartient aux autorités administratives, sous le contrôle du juge, d'apprécier si, dans un secteur déterminé, il est « d'usage constant de ne

pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée », ces dispositions n'ont pas pour effet de conférer à ces autorités un pouvoir arbitraire et ne sont en tout état de cause pas inintelligibles ; qu'en outre, le recours au contrat de travail à durée déterminée en application de ces dispositions n'est possible, dans un des secteurs ainsi définis, que s'il est établi que l'emploi en cause présente un caractère par nature temporaire ;

7. Considérant que, d'autre part, en permettant le recours au contrat à durée déterminée pour des emplois « à caractère saisonnier » ou qui présentent un caractère « par nature temporaire », le législateur a établi une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi ;

8. Considérant que, par suite, le grief tiré de ce que le 3^o de l'article L. 1242-2 du code du travail méconnaît le principe d'égalité devant la loi doit être écarté ;

- **Décision n° 2021-7 LP du 1er avril 2021 - Loi du pays relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie**

- **Sur le b du paragraphe II de l'article Lp. 11-1 :**

17. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

18. L'objet des dispositions de l'article Lp. 11-1 est de permettre aux employeurs publics de Nouvelle-Calédonie de recruter des agents qui n'ont pas le statut de fonctionnaire, lorsque ce recrutement est adapté à leurs besoins.

19. À ce titre, le b du paragraphe II de l'article Lp. 11-1, créé par le quinzième alinéa de l'article 27 de la loi du pays, permet aux employeurs publics de Nouvelle-Calédonie de pourvoir, par dérogation, un emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel pour une durée indéterminée, à la condition que le candidat recruté ait précédemment exercé, sous un contrat à durée indéterminée, un emploi du secteur public ou du secteur privé relevant d'un domaine d'activité en rapport avec celui du poste à pourvoir.

20. Ce faisant, ces dispositions instaurent une différence de traitement, pour être recruté par l'employeur public selon un contrat à durée indéterminée, entre les candidats titulaires d'un tel contrat avec leur employeur précédent et les autres. Or, l'aptitude d'un candidat à occuper un emploi public ou sa capacité à répondre au besoin de l'administration pour ce poste ne dépend pas du caractère à durée indéterminée ou non du contrat qui le liait à ses précédents employeurs privés ou publics. La différence de traitement ne repose donc pas sur une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi. Elle n'est pas non plus justifiée par un motif d'intérêt général et méconnaît donc le principe d'égalité devant la loi.

21. Par conséquent, le quinzième alinéa de l'article 27 de la loi du pays doit être déclaré contraire à la Constitution.

- **Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021 - Loi relative à la gestion de la crise sanitaire**

. **En ce qui concerne les obligations imposées au titre du « passe sanitaire » à certains salariés et agents publics :**

71. Le paragraphe I de l'article 1^{er} réécrit le C du paragraphe II de l'article 1^{er} de la loi du 31 mai 2021 afin de déterminer les conséquences sur la relation de travail du défaut de présentation d'un « passe sanitaire » par un salarié ou un agent public tenu à cette obligation pour accéder au lieu où il exerce ses fonctions.

72. Les députés requérants reprochent au législateur d'avoir prévu que la méconnaissance de cette obligation entraîne la suspension de la relation de travail, ce qui priverait le salarié ou l'agent public de tout revenu, sans limitation de durée. Ils reprochent également à ces dispositions de prévoir un nouveau motif de rupture anticipée applicable uniquement aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission. Ces dispositions méconnaîtraient ainsi le droit à l'emploi, le principe d'égalité devant la loi et le principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

73. Les sénateurs auteurs de la quatrième saisine estiment, quant à eux, que ces dispositions, en ne prévoyant notamment pas de compensation à l'interruption de la rémunération résultant de la suspension du contrat de travail, seraient entachées d'incompétence négative. Elles porteraient en outre une atteinte excessive et injustifiée aux cinquième, dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

74. En premier lieu, le troisième alinéa du 1 du C prévoit que le contrat à durée déterminée ou de mission d'un salarié qui ne présente pas les justificatif, certificat ou résultat requis pour l'obtention du « passe sanitaire », peut être rompu avant son terme, à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 1232-1 du code du travail.

75. Il résulte des travaux préparatoires que le législateur a entendu exclure que la méconnaissance de l'obligation de présentation des justificatif, certificat ou résultat précités puisse constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée.

76. Les salariés en contrat à durée indéterminée et ceux en contrat à durée déterminée ou de mission sont dans des situations différentes.

77. Toutefois, en instaurant une obligation de présentation d'un « passe sanitaire » pour les salariés travaillant dans certains lieux et établissements, le législateur a entendu limiter la propagation de l'épidémie de covid-19. Or, les salariés, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou de mission, sont tous exposés au même risque de contamination ou de transmission du virus.

78. Dès lors, en prévoyant que le défaut de présentation d'un « passe sanitaire » constitue une cause de rupture des seuls contrats à durée déterminée ou de mission, le législateur a institué une différence de traitement entre les salariés selon la nature de leur contrat de travail qui est sans lien avec l'objectif poursuivi.

79. Par conséquent, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le dix-neuvième alinéa du b du 1^o du paragraphe I de l'article 1^{er}, qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi, est contraire à la Constitution.

80. En second lieu, aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». Aux termes du onzième alinéa du même Préambule, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

81. Les deux premiers alinéas du 1 du C et le 2 de ce même C prévoient que lorsqu'un salarié ou un agent public, qui y est tenu, ne présente pas de « passe sanitaire » et qu'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie par tout moyen, le jour même, selon les cas, la suspension de son contrat de travail ou de ses fonctions.

82. Comme il a été dit au paragraphe 77, en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu limiter la propagation de l'épidémie de covid-19. Il a ainsi poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé.

83. D'une part, l'obligation de présenter un « passe sanitaire » n'est imposée que pour la période comprise entre le 30 août et le 15 novembre 2021 et pour les seuls salariés et agents publics intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements dont l'accès est soumis à cette obligation, lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

84. D'autre part, la suspension du contrat de travail ne peut intervenir que si le salarié ou l'agent public ne présente ni le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, ni un justificatif de statut vaccinal, ni un certificat de rétablissement. Si cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, elle prend fin dès que le salarié ou l'agent public produit les justificatifs requis.

85. Enfin, lorsque la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié ou l'agent public à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation. S'il s'agit d'un salarié, cet autre poste doit être proposé au sein de l'entreprise.

86. Dès lors, les griefs tirés de la méconnaissance des exigences constitutionnelles précitées doivent être écartés.

87. Il résulte de ce qui précède que les deux premiers alinéas du 1 et le 2 du C du paragraphe II de l'article 1^{er} de la loi du 31 mai 2021, qui ne sont pas non plus entachés d'incompétence négative et qui ne méconnaissent ni le principe d'égalité ni le principe d'égal accès aux emplois publics, ni aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

- **Décision n° 2025-1146 QPC du 11 juillet 2025 - M. Janick D. [Détermination du montant de la pension de retraite d'un fonctionnaire ayant été reclassé dans le cadre d'une réforme statutaire]**

1. L'article L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction résultant de la loi du 26 juillet 1991 mentionnée ci-dessus, prévoit : « En aucun cas, la pension allouée au titre de la durée des services ne peut être inférieure à celle qu'aurait obtenue le titulaire s'il n'avait pas été promu à un emploi ou à un grade supérieur ou reclassé en vertu des dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ».
2. Le requérant reproche à ces dispositions d'exclure les fonctionnaires titulaires ayant été reclassés dans le cadre d'une réforme statutaire du bénéfice de la garantie qu'elles prévoient pour le calcul du montant de leur pension de retraite. Selon lui, elles institueraient ainsi une différence de traitement injustifiée entre ces fonctionnaires et ceux ayant fait l'objet d'une promotion ou d'un reclassement pour inaptitude physique. Il en résulterait une méconnaissance du principe d'égalité devant la loi.
3. Le requérant soutient en outre que, compte tenu des conséquences financières négatives de ces dispositions sur la pension de retraite des fonctionnaires reclassés dans le cadre d'une réforme statutaire, ces dispositions méconnaîtraient le principe d'égalité devant les charges publiques.
4. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur les mots « reclassé en vertu des dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État » figurant à l'article L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
5. Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.
6. En vertu de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le montant de la pension d'un fonctionnaire est calculé sur la base du traitement afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus par cet agent depuis six mois au moins.
7. Par dérogation, l'article L. 20 du même code prévoit qu'un fonctionnaire titulaire ayant été promu à un emploi ou à un grade supérieur bénéficie d'une pension calculée sur la base du traitement afférent à l'indice de rémunération qu'il détenait avant son dernier emploi ou grade, lorsque cette solution est plus avantageuse pour lui. En application des dispositions contestées, cette garantie s'applique également au fonctionnaire ayant fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique.
8. En revanche, il résulte des dispositions contestées, telles qu'interprétées par la jurisprudence constante du Conseil d'État, que cette garantie ne s'applique pas aux fonctionnaires ayant fait l'objet d'un reclassement indiciaire dans le cadre d'une réforme statutaire. Elles instituent ainsi une différence de traitement, en matière de calcul de la pension de retraite, entre ces fonctionnaires et ceux ayant fait l'objet d'une promotion ou ayant été reclassés pour inaptitude.
9. Toutefois, d'une part, il ressort des travaux préparatoires de la loi du 26 décembre 1964 mentionnée ci-dessus, à l'origine de ces dispositions, que le législateur a entendu éviter qu'un fonctionnaire renonce à une promotion impliquant un reclassement, lorsqu'un tel reclassement aurait entraîné la diminution du montant de sa pension de retraite.
10. D'autre part, il ressort des travaux préparatoires de la loi du 26 juillet 1991 qu'en étendant cette garantie aux fonctionnaires ayant fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude, le législateur a seulement entendu prendre en compte la situation particulière des fonctionnaires reclassés pour un tel motif.
11. Ainsi, le législateur a entendu instituer une garantie au bénéfice de fonctionnaires ayant fait l'objet d'un reclassement à titre individuel, à raison d'une décision affectant leur carrière prise en considération de leur situation personnelle.
12. Au regard de l'objet de ces dispositions, les fonctionnaires faisant l'objet d'un reclassement non pas à titre individuel, mais dans le cadre d'une réforme statutaire affectant l'ensemble des agents relevant d'un même corps ou cadre d'emplois, se distinguent de ceux ayant fait l'objet d'une promotion ou d'un reclassement pour inaptitude.
13. Dès lors, s'il serait loisible au législateur d'étendre la garantie prévue par les dispositions contestées à d'autres cas de reclassement, prévus le cas échéant dans le cadre d'une réforme statutaire, la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport direct avec l'objet de la loi.
14. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.