

## FICHE RECAPITULATIVE :

### La rémunération des agents contractuels de droit public

Même si les autorités territoriales disposent d'une large marge d'appréciation pour déterminer le montant de la rémunération des agents contractuels de droit public ainsi que son évolution, la rémunération est néanmoins encadrée par les textes ainsi que par une jurisprudence importante du juge administratif.



#### 1/ LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT CONTRACTUEL

##### A - Une rémunération fondée sur un traitement indiciaire

La rémunération des agents contractuels de droit public est fixée librement par la collectivité sur la base d'un indice de la fonction publique.

En effet, les agents contractuels de droit public perçoivent un traitement par référence à l'article L 713-1 du CGFP (ex article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

L'article L 712-2 du CGFP précise que le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé : chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret et, à chaque échelon, correspond un indice brut (IB) et un indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement indiciaire.

Ainsi, **les agents contractuels doivent être rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire** : par conséquence, la rémunération d'un agent contractuel de droit public ne peut pas être fixée par rapport au SMIC.

En ce sens, le Conseil d'État, dans un arrêt du 21 octobre 1988, Commissaire de la République du département de la Somme (n° 64049) dispose « qu'en application du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents non titulaires recrutés [...] sont soumis notamment à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; que ce dernier article dispose que «les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé » (cf. également CAA de Versailles, 26 novembre 2020, M. E. D., n° 18VE00129).

Par ailleurs, **il n’y a pas d’obligation de rémunérer un agent contractuel de droit public sur un échelon premier** (CE, avis, 28 juillet 1995, n° 168605) : l’autorité territoriale a un large pouvoir d’appréciation pour déterminer la rémunération et peut la fixer, par exemple, sur la base d’un échelon 3, 4 etc.

Pour ce faire, le décret du 15 février 1988 **vient préciser les éléments à prendre en compte par l’autorité territoriale pour fixer le montant de la rémunération.**

Aux termes de l’article 1-2 du décret du 15 février 1988, « le montant de la rémunération est fixé par l’autorité territoriale en prenant en compte, notamment :

- ☞ les fonctions occupées,
- ☞ la qualification requise pour leur exercice,
- ☞ la qualification détenue par l’agent
- ☞ ainsi que son expérience ».

**Cette liste n’est pas exhaustive** car l’article 1-2 indique « notamment ».

En conséquence, l’autorité territoriale peut également prendre en compte des éléments tels que :

- ☞ des considérations relatives à l’intérêt du service,
- ☞ ou encore les contraintes spécifiques dans l’exercice des fonctions, etc.

L’article L 713-1 du CGFP (ex article 20 alinéa 3 de la loi du 13 juillet 1983) précise également les grands critères pris en compte pour déterminer la rémunération des agents contractuels et indique que « la rémunération des agents contractuels est fixée par l’autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l’expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ».

### **B - Une rémunération encadrée par le juge administratif**

**Le juge administratif, lorsqu’il est saisi d’une contestation relative à la rémunération, vérifie que l’administration qui a fixé la rémunération n’a pas commis d’erreur manifeste d’appréciation.** En effet, il considère qu’ « en l’absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l’autorité compétente dispose d’une large marge d’appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l’agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, [mais qu’] il appartient au juge, saisi d’une contestation en ce sens, de vérifier qu’en fixant ce montant l’administration n’a pas commis d’erreur manifeste d’appréciation [...]» (CE, 30 décembre 2013, Mme B., n° 348057).

**Par exemple** : une agente contractuelle recrutée comme assistante territoriale d’enseignement artistique de catégorie B a contesté le montant de sa rémunération alors qu’elle estime avoir exercé des fonctions de professeur de catégorie A (CAA de Versailles, 31 janvier 2021, Mme C. D., n° 18VE01289).

Le juge administratif relève que :

- ☞ les tâches réalisées par l’intéressée pouvaient bien toutes être confiées à un assistant territorial ;
- ☞ le fait notamment d’être accompagnée au piano par un agent du même grade ne suffit pas à faire d’elle un professeur territorial ;
- ☞ l’intéressée ne disposait pas du diplôme requis pour se présenter au concours externe de professeur territorial d’enseignement artistique.

Par conséquent, pour le juge, l’administration n’avait pas commis de faute en fixant le montant de la rémunération par référence au premier échelon du grade d’assistant d’enseignement artistique principal de 2ème classe.

Par ailleurs, la rémunération ne doit être **NI MANIFESTEMENT SUPÉRIEURE et NI MÊME INFÉRIEURE** à celle versée aux agents titulaires (*principe de parité : CAA Douai, 14 mars 2006, M. Joachim X., n° 04DA00951*).

#### ☛ NI MANIFESTEMENT SUPÉRIEURE :

Par exemple, la rémunération d'un ingénieur contractuel fixée à l'IB942 était manifestement disproportionnée car cet indice était atteint après 23 ans d'ancienneté alors que l'agent ne comptait que neuf années d'expérience professionnelle et était titulaire d'un diplôme universitaire de technologie (*CAA de Paris, 3 décembre 1996, Département du val d'Oise, n° 95PA02789*). En ce sens : cf. également *CAA de Nancy, 22 octobre 2012, M. S., n° 12NC00150*.

#### ☛ NI MANIFESTEMENT INFÉRIEURE :

Par exemple, dans un arrêt du 9 avril 2013, M. B. D. (*n° 11MA00840*), **la Cour administrative d'appel de Marseille a considéré qu'une rémunération sous-estimée était illégale** : cas d'un agent contractuel recruté sur un emploi de technicien territorial mais qui exerçait des missions qui relevaient du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et qui avait obtenu un diplôme niveau Master. En ce sens, cf. également : *CE, 30 décembre 2013, Mme B...A., n° 348057*.

### C - L'interdiction des contrats rémunérés à l'heure

**IMPORTANT** : il n'est pas possible de prévoir que l'agent contractuel de droit public sera rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement accomplies au cours du mois précédant ou en fonction des besoins de la collectivité.

L'estimation de ces besoins doit être anticipée et exprimée sur une base hebdomadaire éventuellement lissée compte tenu des impératifs du service sur l'ensemble de la période d'engagement (agent relevant du calendrier scolaire, etc.).

En ce sens, dans un arrêt du 30 mars 2016 (*CE, 30 mars 2016, Mme B.A., n° 380616*), le Conseil d'Etat rappelle bien « qu'en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ; que les stipulations du contrat de Mme A...qui [...] fixaient sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées [...] méconnaissaient ces dispositions [...] ».

### D - La rémunération dérogatoire des agents nommés à l'un des emplois mentionnés à l'article L 343-1 du CGFP (ex article 47 de la loi du 26 janvier 1984)

Les agents nommés à l'un des emplois mentionnés à l'article L 343-1 du CGFP sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

## 2/ LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

**La rémunération est constituée :**

- ☞ du traitement brut (basé sur un indice selon le cadre d'emplois, le grade et l'ancienneté : le montant de base ne peut être inférieur à la valeur du S.M.I.C. : l'agent n'est pas forcément rémunéré sur la base du 1er échelon du grade de référence) ;
- ☞ de l'indemnité de résidence ;
- ☞ du supplément familial de traitement, si l'agent y ouvre droit.

**Peuvent s'ajouter :**

- ☞ des primes et indemnités éventuelles (prévues par une délibération qui le permet expressément) ;
- ☞ des avantages en nature (CE, décembre 2000, Région Nord-Pas-de-Calais, n° 171377).

**Les agents contractuels sont exclus** du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) mais peuvent se voir attribuer la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

**IMPORTANT :** à compter du 1er janvier 2021, pour certains contrats de moins de 1 an, une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité » sera également à verser. Cf. note du CDG31 intitulée : *L'indemnité de fin de contrat dite « indemnité de précarité »*.

## 3/ LA RÉÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION

### A - L'absence de droit au reclassement indiciaire

**Un agent contractuel ne bénéficie pas de plein droit des reclassements indiciaires comme les fonctionnaires** (ex : reclassement indiciaire PPCR du 1er janvier 2021 ; revalorisation au 1er avril 2021 de certains échelons de l'échelle C1 et C2).

En effet, n'étant pas soumis au principe de la carrière comme les fonctionnaires, un agent contractuel n'a pas de droit à bénéficier de ces reclassements en cours de contrat.

**Il s'agit d'une simple possibilité pour l'autorité territoriale, et non d'une obligation :** si la collectivité souhaite faire bénéficier d'un tel reclassement, elle devra prendre un avenant (cf. *infra*).

Par contre, si le contrat est renouvelé, il conviendra alors de rémunérer l'agent contractuel sur la dernière grille indiciaire en vigueur.

**IMPORTANT :** les agents contractuels bénéficient de plein droit des augmentations de la valeur du point.

### B - La réévaluation de la rémunération en cours de contrat : l'avenant

#### **① Le cadre général**

Les agents contractuels de droit public ne bénéficient pas du système de la carrière : dès lors, ils n'ont donc aucun droit à une évolution indiciaire, même si leur engagement fait l'objet de plusieurs renouvellements (CAA Nancy, 2 juin 2005, Mme H., n°03NC00959).

Cependant, des réévaluations de la rémunération sont possibles, et notamment en cours de contrat. Ainsi, il est possible par un avenant au contrat initial d'augmenter le traitement si cette revalorisation reste dans des proportions raisonnables. En ce sens, la CAA de Douai dans un arrêt du 20 octobre 2011 (n° 10DA00144) a considéré que la rémunération pouvait progresser par avenants successifs car ces augmentations tenaient compte de toute une série d'éléments :

- ☞ qualification de l'intéressé ;
- ☞ nature des fonctions confiées ;
- ☞ accroissement progressif des responsabilités ;
- ☞ expérience professionnelle ;
- ☞ ancienneté acquise ;
- ☞ manière de servir ;
- ☞ et rythme irrégulier des avenants qui n'instituaient pas un système de carrière.

**IMPORTANT : l'avenant doit être OBLIGATOIREMENT motivé et il suit le sort du contrat initial qu'il modifie, c'est-à-dire que :**

- ☞ si le contrat initial était transmissible au contrôle de légalité, l'avenant sera à transmettre également au contrôle de légalité ;
- ☞ si le contrat initial n'était pas à transmettre au contrôle de légalité, l'avenant ne sera pas à transmettre au contrôle de légalité.

## ② Les situations particulières

### a – Les agents en contrat à durée indéterminée

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 ou de l'évolution des fonctions de l'agent.

### b – Les agents recrutés sur la base de l'article L 332-8 du CGFP (ex article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984)

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article L 332-8 du CGFP fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret du 15 février 1988, ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

### c – Les agents recrutés par un contrat de projet

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret du 15 février 1988.

## C - La réévaluation de la rémunération au moment du renouvellement du contrat

Il est également possible de réévaluer la rémunération au moment du renouvellement du contrat, ou de la conclusion d'un nouveau contrat : cette réévaluation ne peut être excessive et répond aux mêmes considérations que lors de la réévaluation en cours de contrat.