



L'employeur a-t-il la possibilité d'engager une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste dans le cas où un contractuel refuse de signer un nouveau contrat prévoyant une nouvelle affectation ?

NON, Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Tel ne saurait cependant être le cas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, **une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement**, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/11/2023, 461537

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/Contractuels de droit public](#)

Existe-t-il une durée minimale pour les contrats de droit public ?

NON, il n'y a pas de durée minimale pour les contrats de droit public, sauf pour les contrats de projet (1 an minimum article L.332-25 du CGFP) et les agents recrutés au titre du handicap (au sens de l'article L.131-8 alinéa 1er du CGFP).

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/Contractuels de droit public](#)

Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé de longue maladie, l'employeur public interrompt le versement des primes (RIFSEEP), peut-il effectuer un rappel à l'agent des primes perçues avant l'avis du conseil médical ?

NON, l'article 2 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 publié au Journal Officiel du 29 août 2010 précise que « *Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises* » .

Ce décret concerne la fonction publique d'Etat, néanmoins en matière de régime indemnitaire, s'applique le « principe de parité » entre les fonctions publiques.

- [Chemin d'accès sous notre site espace abonnés/GRH/Index/RIFSEEP](#)

Est-il possible de recruter un fonctionnaire d'un état membre européen sans perte du bénéfice de sa carrière antérieure ?

OUI, un dispositif s'appliquant aux ressortissants européens recrutés en qualité de fonctionnaire dans l'un des trois versants de la fonction publique existe, comme en disposent les articles L.321-2 et L.321-3 du Code Général de la Fonction Publique.

L'article L.513-16 du même code dispose que : « *les emplois mentionnés à l'article L.311-14 peuvent également être occupés, par voie de détachement, par des agents relevant d'une fonction publique d'un État membre de l'Union européenne [...]* ».

En d'autres termes, les ressortissants d'un Etat membre de l'UE peuvent accéder aux corps, cadres d'emplois ou emplois dont relèvent les fonctionnaires **par concours ou par voie de détachement**.

Les modalités d'application de ces dispositions législatives sont fixées par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

En application de ce décret, les corps, cadres d'emplois et emplois d'accueil auxquels peuvent accéder ces ressortissants par la voie du détachement doivent correspondre aux fonctions qu'ils ont précédemment occupées compte tenu de l'expérience professionnelle acquise.

De plus, l'article 5 du décret prévoit que le détachement peut conduire à l'intégration de ces ressortissants : au-delà d'une période de cinq ans, ils se voient proposer une intégration dans le corps ou le cadre d'emplois.