

## LES MOTIFS DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### Références juridiques

- ▶ *Code Général de la Fonction Publique*
- ▶ *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- ▶ *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique*
- ▶ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- ▶ *Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels*

Les emplois permanents au sein des collectivités territoriales doivent être pourvus par des agents statutaires (titulaires ou stagiaires). Toutefois, par dérogation et dans des cas limités, les collectivités sont autorisées à :

- recruter un agent contractuel de droit public pour la satisfaction d'un besoin temporaire,
- recruter un agent contractuel de droit public sur un emploi permanent.

Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) énumère de façon limitative les motifs de recrutement d'agents contractuels de droit public.

**A NOTER : Un agent en CUI-CAE ou en apprentissage est un agent contractuel de droit privé**



## A - LES MOTIFS DE RECRUTEMENT

### 1) Recrutement pour un besoin temporaire

**Délibérations** : le recrutement d'un contractuel nécessite une délibération. Les collectivités doivent prendre une délibération de création d'un emploi temporaire à chaque fois que se présente un nouveau besoin (plus possible de prendre une délibération de principe).

Article CGFP	Motifs de recrutement	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
L. 332-23 1	Accroissement temporaire d'activité (A/B/C) (ex : surcroît de travail, renfort d'équipe)	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs	Délibération CDD	Non	Non
L. 332-23 2	Accroissement saisonnier d'activité (A/B/C) (ex : missions liées à la saison)	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	Délibération CDD	Non	Non
L. 332-24 à L. 332-28	Contrat de projet dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (A/B/C)	Durée minimale d'1 an et dans la limite de 6 ans	Délibération CDD	Oui	Non
L.332-13	Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : - Temps partiel - Temps partiel thérapeutique - Détachement de courte durée - Disponibilité de courte durée - Détachement pour stage ou pour une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou cadre d'emploi ou pour suivre un cycle de préparation aux concours donnant accès à un corps ou cadre d'emplois, - Congé annuel - Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) - Congé de maladie, maternité, congé parental, présence parentale, de solidarité familiale - Service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux ; participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire	Durée d'absence de l'agent.  Le contrat peut prendre effet avant le départ et après le retour de l'agent (ex : assurer un doublon)  Le recrutement peut s'effectuer sur le même grade ou un autre grade que celui de l'agent remplacé	Délibération CDD	-	Oui
L.332-14	Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	1 an maximum renouvelable une seule fois si la procédure de recrutement n'a pu aboutir. (Obligation de refaire une procédure de recrutement avant chaque renouvellement de contre)	Délibération CDD	Oui (dès le 1er recrutement et à chaque renouvellement)	Oui
L.333-1	Collaborateur de cabinet	Dans la limite du mandat	Délibération (autorisation budgétaire - art.3 décret n°87-1004) CDD	Non	Non
L.333-12	Collaborateur de groupe d'élus	3 ans maximum renouvelables 1 fois (6 ans maximum) dans la limite du terme du mandat de l'assemblée délibérante Possibilité de transformation en CDI à l'issue des 6 ans	Délibération (autorisation budgétaire - art.3 décret n° 87-1004) CDD	Non	Non

## 2) Recrutement pour un besoin permanent

S'agissant des motifs issus des articles L.332-14 et L.332-8°, la création d'un emploi permanent qui serait exclusivement réservée aux agents contractuels est illégale.

**La délibération créant l'emploi permanent doit nécessairement prévoir le recrutement d'un fonctionnaire et indiquer, le cas échéant, que l'emploi pourra éventuellement être occupé par un agent contractuel.**

Par ailleurs, la délibération doit, sous peine de nullité, comporter les éléments suivants :

- la catégorie (A/B/C)
- le motif juridique du recrutement (par référence à l'article du Code Général de la Fonction Publique et aux critères autorisant l'emploi d'un agent contractuel)
- la nature des fonctions
- le niveau de recrutement et de rémunération
- le temps de travail

Article CGFP	Motifs de recrutement	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
L.332-8 1°	En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	<p>3 ans maximum renouvelables une fois (6 ans maximum)</p> <p>Transformation en CDI par décision expresse lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions de la même catégorie</p> <p>La durée des 6 ans prend en compte tous les services accomplis auprès de la même collectivité dans les emplois occupés sur le fondement des articles L.332-8, L.332-13, L.332-14, L.332-23 et de l'article L.452-44 du CGFP si les services ont été accomplis auprès de la collectivité qui recrute ensuite par contrat</p> <p>Assimilation des services accomplis à TNC et temps partiel à des TC</p> <p>Pris en compte des services discontinus lorsque la durée des interruptions entre 2 CDD ≤ 4 mois</p> <p>Durée similaire à celle d'un stage (suite à nomination stagiaire)</p> <p>CDD</p>	Délibération CDD	Oui (dès le 1er recrutement et à chaque renouvellement)	Oui
L.332-8 2°	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ET sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (A/B/C)  <b>A NOTER</b> : Aucun recrutement ne peut intervenir sur ce motif dans un grade de catégorie C en échelle C1. Le recrutement en échelle C1 doit se faire via la nomination stagiaire.				
L. 332-8 3°	Tout emploi occupé dans les communes de – de 1000 hab. et les groupements de communes de – de 15 000 hab. (A/B/C)				
L. 332-8 4°	Tout emploi occupé dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de – de 1000 hab. pendant une période de 3 ans suivant leur création prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création (A/B/C)				
L. 332-8 5°	Tout emploi à TNC dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un TC (A/B/C)				
L. 332-8 6°	Emplois des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (A/B/C)				
L. 332-8 7°	Emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.				
L.352-4	Personnes handicapées (A/B/C)				
L.343-1	Emplois de direction (> 40 000 hab.)				

## B - LE RECRUTEMENT

### 1) Le préalable au recrutement

Tout recrutement sur emploi permanent et sur le motif contrat de projet doivent faire l'objet d'une procédure de recrutement adaptée et définit dans le décret n°2019-1414 susvisé.

#### a) La vacance d'emploi

Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale doit en informer le centre de gestion compétent qui assure la publicité de celui-ci.

La vacance ou la création d'emploi s'effectue à ce jour sur le site emploi territorial

➤ Article L.313-4 du Code Général de la Fonction Publique

#### b) L'offre

L'autorité territoriale assure la publication de l'offre sur l'espace numérique commun de la fonction publique (ou sur le site internet emploi territorial qui assure ensuite le transfert des offres sur l'espace numérique commun des 3 fonctions publiques).

Cette vacance d'emploi avec offre doit être accompagnée d'une fiche de poste qui précise notamment :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice,
- le cas échéant les sujétions particulières attachées au poste,
- les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
- la date limite de dépôt des candidatures,

La publication de l'offre ne peut être inférieure à un mois, sauf urgence, à compter de la date de publication. L'offre doit mentionner expressément la possibilité de recruter une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire pour pouvoir recruter un contractuel.

L'appréciation portée sur chaque candidature doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

➤ Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

➤ Article 2-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

**A NOTER** : lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de vacance d'emploi (pour les recrutements sur les articles L. 332-23-1, L.332-23-2, L.332-24 à 28, L.333-1 et L.333-12) la collectivité peut assurer la publicité de l'offre sur tout support approprié (site internet, journal local, tableaux d'affichage...)

### 2) La procédure de recrutement

Lors d'un recrutement sur emploi permanent, le décret n°2019-1414 prévoit une procédure à respecter :

- **Réception des candidatures** : L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des critères fixés dans l'offre d'emploi. A l'issue de cet examen, elle établit la liste des candidats convoqués à un entretien. Un organisme extérieur peut intervenir pour mettre en place cette procédure (ex : CDG, ...)
- **Entretien** : L'autorité territoriale ou son représentant mène l'entretien. Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités, l'entretien est conduit par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale.
- **A l'issue des entretiens** : un procès-verbal ou une synthèse individuelle récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat en fonction de leur adéquation aux critères mentionnés dans l'offre d'emploi.
- **Information de l'agent** : l'autorité territoriale notifie ensuite par tout moyen approprié (courrier, mail, téléphone, ...) aux candidats non retenus la décision de rejet de leur candidature.

**A NOTER** : Lors d'un recrutement inférieur ou égal à 6 mois sur le fondement de l'article L.332-13, l'autorité territoriale n'est pas tenue à la publication d'une offre

Pour les recrutements sur le fondement de l'article L.332-8 2 : l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire (recrutement initial et renouvellement de contrat).

➤ Article 2-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

### 3) Le recrutement en qualité de contractuel

Il convient à l'autorité territoriale de formaliser le recrutement par un contrat.

Une éventuelle période d'essai peut être précisée. La durée peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat :

- dans la limite de 3 semaines lorsque cette durée est inférieure à 6 mois
- dans la limite d'un mois lorsque cette durée est inférieure à 1 an
- dans la limite de 2 mois lorsque cette durée est inférieure à 2 ans
- dans la limite de 3 mois lorsque cette durée est supérieure ou égale à 2 ans

La période d'essai peut être renouvelée pour une fois pour une durée égale à sa durée initiale et uniquement si cette possibilité est prévue initialement au contrat.

Les contrats doivent être transmis au contrôle de légalité sauf ceux relatifs aux recrutements des agents contractuels sur le motif d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

*[Pour aller plus loin : fiche mutualisée sur la procédure de recrutement](#)*