



RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

Selon l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois permanents de la fonction publique ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires sauf dérogation prévue par une disposition législative. Par conséquent, **le recrutement des contractuels doit non seulement rester l'exception mais également être autorisé** par le législateur.

Dans la fonction publique territoriale, **les possibilités de recours** à des agents contractuels **sont principalement définies par les articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 auxquelles il convient d'ajouter les situations particulières** résultant d'autres dispositions de la loi de 1984.

En effet, en plus des cas prévus par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, d'autres cas de recrutement de contractuels sont prévus par les textes. Il s'agit des cas de recrutement concernant les travailleurs handicapés (article 38 loi 1984), les emplois de direction (article 47 loi 1984), les collaborateurs de cabinet (article 110 loi 1984), les assistants maternels et familiaux ou encore le cas de reprise du personnel (loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 et loi n°2009-972 du 3 août 2009 sur la mobilité).



Cette note concerne seulement les contractuels recrutés en application de l'article 3 à 3-3 de la loi de 1984. **Les cas de recrutement sont les suivants :**

1/ RECRUTEMENT SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS

› **Accroissement temporaire ou accroissement saisonnier d'activité (article 3) :**

Les collectivités peuvent recruter un agent contractuel afin de faire face :

- A un **accroissement temporaire d'activité** pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une période de 18 mois consécutifs.
- A un **accroissement saisonnier d'activité** pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une période de 12 mois consécutifs.

Ces 2 notions se substituent aux notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier » (la version antérieure de l'alinéa 2 de l'article 3 permettait le recrutement d'un non titulaire pour répondre à un emploi saisonnier pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois ou pour faire face à un besoin occasionnel pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois).

Cette possibilité concerne les agents des catégories A, B et C.

2/ RECRUTEMENT SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

› **Remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel (article 3-1) :**

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour **assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou de contractuels :**

- Autorisés à exercer leurs fonctions à **temps partiel**
- Indisponibles **en raison d'un congé annuel**
- Indisponibles **en raison d'un congé de maladie** (ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, accident de service ou maladie professionnelle), d'un congé de **maternité ou d'adoption**, d'un **congé parental**, de **congé de présence parentale** ou d'un **congé de solidarité familiale**
- Pour cause d'accomplissement du **service civil ou national**, de rappel ou de maintien sous les drapeaux, de la participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.



RAPPEL IMPORTANT

Il est désormais possible de recruter un contractuel pour remplacer un agent en congés annuels, puisque l'article le prévoit explicitement. En effet, avant la loi du 12 mars 2012, il était impossible pour les collectivités de recruter directement un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire en congés annuels. Ce remplacement pouvait toutefois intervenir au titre de la satisfaction des besoins occasionnels en application de l'ancien alinéa 2 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, ce qui nécessitait une délibération.

L'article ne prévoit pas la possibilité de recruter un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en disponibilité. Statutairement, la disponibilité d'un fonctionnaire rend le poste vacant et son remplacement doit être assuré par un autre fonctionnaire.

NB : La réécriture de cet article permet le recrutement d'un contractuel **pour remplacer aussi bien un fonctionnaire qu'un contractuel**.

Il est rappelé que les contrats conclus dans le cadre de ce dispositif sont conclus **dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou du contractuel** à remplacer.

Autre **nouveauté**, il est précisé que **ces contrats peuvent prendre effet avant le départ de l'agent remplacé**. Ces possibilités concernant les agents de catégorie A, B et C

› **Vacance d'un emploi (article 3-2) :**

L'autorité territoriale est autorisée à recruter des agents contractuels *«pour faire face temporairement à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contractuel est recruté par contrat à durée déterminée d'une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être pourvu dans les conditions prévues par la loi de 1984»*.

Au terme de cette durée d'un an, le renouvellement du contrat est autorisé **dans la limite d'un an** et toujours conditionné au caractère à nouveau infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

La collectivité doit être en mesure de prouver l'impossibilité de pourvoir l'emploi par la nomination d'un agent titulaire ou stagiaire (ex : lorsque l'appel à candidature est infructueux ou lorsque, en l'absence d'organisation d'un concours, aucun agent sur la liste d'aptitude n'est disponible).

Le recours à l'agent contractuel pour ce motif est donc limité au maximum à 2 ans.

Cette possibilité concerne les agents de catégorie A, B et C à l'exception des recrutements directs. En effet, pour les grades accessibles sans concours (ne concerne que la catégorie C pour les grades en C1), la collectivité a la possibilité de recruter l'agent en qualité de stagiaire.

› **Absence de cadre d'emplois (article 3-3 1°) :**

Une collectivité peut recruter un agent contractuel lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Cela concerne les agents de catégorie A, B et C.

➤ **Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (article 3-3 2°) :**

Le recrutement de contractuels pour ce motif concerne **uniquement les postes de catégorie A**.

La notion de « nature des fonctions » correspond à l'hypothèse des **fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées**.

La notion des « besoins du service » correspond à l'idée **d'assurer la continuité des services publics**. Les recrutements dans cette hypothèse doivent avoir été précédés d'appel de candidature infructueux.

De même, la notion de besoins de service peut être justifiée par l'avantage déterminant procuré par le profil d'un candidat tel que la possession d'un diplôme particulier ou d'une compétence très spécialisée ou d'une certaine expérience professionnelle. **Le caractère non durable des besoins peut également être invoqué.**

➤ **Dans les communes de moins de 1.000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants ne dépasse pas ce seuil (article 3-3 3° et 4°)**

- Pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail.
- Pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 17h30.

➤ **Dans les communes de 2.000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10.000 habitants (article 3-3 5°) :**

Possibilité de recruter un contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque la création ou la suppression de cet emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents recrutés sur la base de l'article 3-3 sont engagés par CDD de 3 ans au maximum, renouvelable par reconduction expresse pour une durée totale maximale de 6 ans. Si à l'issue de ces 6 années, le contrat est encore reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée (CDI).

RETROUVEZ LES MODELES DE CONTRATS SUR NOTRE SITE ➔

« Je gère les ressources humaines / boîte à outils. »



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

Nom de la fiche = CUMEAC

