

Jurivisio du 14 mars 2024

Les motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

Questions/Réponses du Quizz

: le ou les réponses exactes

Question 1

Un agent contractuel est recruté sur un CDD pour accroissement temporaire d'activité pour une durée de 5 mois. La collectivité envisage de renouveler le contrat : pour quelle durée maximale peut-il être reconduit ?

7 mois

9 mois

12 mois

Explications : Un agent contractuel peut être recruté pour un accroissement temporaire d'activité sur un CDD d'une **durée maximale de 12 mois** (renouvellements inclus), **au cours d'une période de 18 mois consécutifs** (article L.332-23 du CGFP).

Dans l'exemple, l'agent a déjà bénéficié de 5 mois de CDD. Le renouvellement est donc limité à une durée de 7 mois, portant la durée totale du CDD à 12 mois.

Question 2

Une collectivité peut-elle recruter sur plusieurs années un adjoint d'animation en CDD pour accroissement temporaire d'activité de septembre à juin ?

Oui

Non

Explications : Le contrat pour **accroissement temporaire d'activité** peut être utilisé pour un **besoin ponctuel** lié à une charge de travail qui est **exceptionnelle ou inhabituelle** par rapport à l'activité normale. Il permet un renfort des services, et **n'a pas vocation à perdurer**. Si le besoin se poursuit au-delà des 12 mois, il convient de s'interroger sur la nature du besoin, qui est probablement devenu permanent et implique donc la création d'un emploi permanent.

Dans l'exemple, la collectivité recrute un agent contractuel sur un même emploi, pendant plusieurs années, uniquement sur la période scolaire (de septembre à juin). Plusieurs irrégularités ici :

- La collectivité ne peut pas renouveler un CDD pour accroissement temporaire d'activité au-delà d'une durée de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs (*article L.332-23 du CGFP*).
- L'emploi étant reconduit d'année scolaire en année scolaire, il ne s'agit plus d'un besoin temporaire mais d'un besoin permanent, nécessitant la création d'un emploi permanent. Le temps de travail de l'agent sera annualisé, afin d'inclure la période estivale dans la quotité de l'emploi.

Question 3

Faut-il une délibération pour créer un emploi pour accroissement saisonnier d'activité ?

Oui, une délibération est nécessaire pour créer chaque emploi

Non, il n'y a pas à délibérer pour créer un emploi non permanent

Non, car la collectivité a autorisé par une délibération antérieure le recrutement des agents contractuels, pour tous les motifs, y compris les accroissement d'activité

Explications : Les **emplois (qu'ils soient permanents ou temporaires) sont créés par délibération de l'organe délibérant** (*article L.313-1 du CGFP*). La délibération indique le caractère permanent ou non permanent du besoin et définit les conditions d'ouverture éventuelle de l'emploi aux agents contractuels. En application de ce principe, le **juge administratif rejette les délibérations dites de principe** (*CE, 30 octobre 1998, n°149662 ; CAA de Nancy, 23 octobre 2018 n°17NC00971 et n°17NC00972*).

Qu'est-ce qu'une délibération de principe ? : c'est une délibération permanente établie souvent en début de mandat, par laquelle l'organe délibérant autorise l'autorité territoriale, à recruter des agents contractuels pour répondre aux différents besoins susceptibles d'intervenir durant le mandat.

Cette délibération de principe n'est pas légale car lorsqu'un besoin réel justifie un recrutement, l'organe délibérant doit délibérer préalablement pour créer l'emploi non permanent pour un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité, déterminer la nature et la durée du besoin, le niveau de recrutement et ouvrir les crédits budgétaires.

Question 4

Un agent contractuel recruté sur un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité, placé en congé maladie peut-il être remplacé par un autre agent contractuel ?

Oui

Non

Explications : L'article L.332-13 du CGFP permet de recruter un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel indisponible, notamment en raison d'un congé accordé pour raison de santé.

Toutefois, **cet article limite ce cas de recours au remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi permanent.**

Il n'est donc pas possible de remplacer un agent contractuel occupant un emploi temporaire/non permanent (accroissement d'activité ou contrat de projet par exemple). La solution pour la collectivité dans ce cas est de créer un emploi temporaire pour accroissement temporaire d'activité et de recruter un agent contractuel sur ce motif (dans la limite d'une durée de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs).

Question 5

Un agent recruté agent d'accueil (cat. C) sur un CDD art. L.332-13 pour 3 ans, puis, sans interruption, sur un emploi d'instructeur urbanisme (cat. B sur un CDD art. L.332-8 2°, pour 3 ans. Le renouvellement s'effectue-t-il en CDD ou en CDI ?

Le renouvellement de ce contrat doit s'effectuer sur un CDD

Le renouvellement de ce contrat doit s'effectuer sur un CDI

Explications : Si une collectivité propose un contrat établi ou renouvelé sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP à un agent contractuel ayant **au moins 6 ans de services publics sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de cette même collectivité**, le contrat doit obligatoirement être conclu pour une durée indéterminée (*article L.332-10 du CGFP*).

Dans l'exemple, l'agent remplit la condition de 6 ans de services publics. En revanche, les fonctions n'ont pas été exercées sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Il ne peut donc pas prétendre à un CDI.

Question 6

A partir de quel seuil de population, une commune peut-elle recruter directement un agent contractuel sur emploi fonctionnel ?

2 000 habitants	20 000 habitants	40 000 habitants
-----------------	------------------	------------------

Explications : Les emplois de DGS, DGA et DGST des **communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI de plus de 40 000 habitants** peuvent être occupés directement par un agent contractuel (*article L.343-1 du CGFP*). Les collectivités atteignant ce seuil de population ont donc le choix entre le recrutement d'un fonctionnaire par détachement sur emploi fonctionnel et le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article L.343-1 du CGFP.

Question 7

Un fonctionnaire animateur, à temps complet dans une commune de 5 000 habitants, placé en disponibilité pour convenances personnelles pour 6 mois. Sur quel(s) fondement(s) est-il possible de recruter un agent contractuel ?

Article L.332-8 2° (Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté)

Article L.332-13 (remplacement d'un fonctionnaire indisponible)

Article L.332-14 (vacance temporaire d'emploi)

Explications : L'article L.332-13 du CGFP permet de recruter un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité de courte durée (= max 6 mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales. La disponibilité prononcée d'office concerne notamment la disponibilité d'office pour raison de santé. La disponibilité de droit ou sur demande pour raisons familiales englobe la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, la disponibilité pour donner des soins et la disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS. **La disponibilité pour convenances personnelles n'est pas concernée car ce n'est pas une disponibilité sur demande pour raisons familiales.**

Dès lors, il n'est **pas possible de recruter un agent contractuel sur ce type de contrat pour remplacer un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, quelle que soit la durée de la disponibilité (+ ou - 6 mois)**. En effet, dans ces cas, l'emploi occupé par le fonctionnaire devient vacant au 1er jour de son placement en disponibilité et doit donc être pourvu en priorité par un fonctionnaire.

Toutefois, si suite à la publicité de la vacance d'emploi et à l'analyse des candidatures reçues, le recrutement d'un fonctionnaire n'a pas été possible, par dérogation, un agent contractuel pourrait être recruté sur la base des articles L.332-8 2° (si la délibération prévoit le recours aux agents contractuels) ou L.332-14 sauf si le grade de recrutement est un grade sans concours (exemples : adjoint technique – adjoint administratif).