

# Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

*Cette fiche présente les cas de recours aux agents contractuels de droit public (à l'exception des cas particuliers).*

## Sommaire

<b>1. PRÉAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>2. RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI TEMPORAIRE</b>	<b>2</b>
2.1. <b>Accroissement temporaire d'activité (article L.332-23 1° du CGFP)</b>	2
2.2. <b>Accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23 2° du CGFP)</b>	3
2.3. <b>Contrat de projet (articles L.332-24 à 332-26 du CGFP)</b>	3
<b>3. RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI PERMANENT</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Contrats conclus à titre temporaire</b>	<b>4</b>
3.1.1. Remplacement temporaire d'un agent (article L.332-13 du CGFP)	4
3.1.2. Vacance temporaire d'emploi (article L.332-14 du CGFP)	5
<b>3.2. Contrats conclus à titre permanent</b>	<b>6</b>
3.2.1. Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires (article L.332-8 1° du CGFP)	6
3.2.2. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté (article L.332-8 2° du CGFP)	6
3.2.3. Pour tous les emplois des communes de – 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant – 15 000 habitants (article L.332-8 3° du CGFP)	7
3.2.4. Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (article L.332-8 4° du CGFP)	7
3.2.5. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (article L.332-8 5° du CGFP)	7
3.2.6. Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement (article L.332-8 6° du CGFP)	8
3.2.7. Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants (article L.332-8 7° du CGFP)	8
3.2.8. Durée du contrat conclu sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP	8
<b>4. TABLEAU RÉCAPITULATIF</b>	<b>10</b>

## 1. PRÉAMBULE

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.

⇒ **Un emploi = une délibération**

Il n'est donc pas possible de recruter un agent contractuel sur la base d'une **délibération de principe** (*CE, 30 octobre 1998, n°149662 ; CAA de Nancy, 23 octobre 2018 n°17NC00971 et n°17NC00972*).

La délibération de principe consiste à autoriser par délibération l'autorité territoriale à recruter des agents contractuels pour pallier à divers besoins susceptibles d'intervenir pour l'avenir. Elle est généralement prise en début de mandat.

## 2. RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI TEMPORAIRE



Les emplois temporaires tels que désignés par le CGFP (également appelés emplois non permanents) correspondent à un **besoin non permanent**.

### 2.1. Accroissement temporaire d'activité (article L.332-23 1° du CGFP)

#### Motif du contrat

Les collectivités peuvent recruter un agent contractuel afin de faire face à un **accroissement temporaire d'activité**.

L'accroissement temporaire correspond à un **besoin ponctuel lié à une surcharge de travail ponctuelle, exceptionnelle, inhabituelle** par rapport à l'activité normale (événement exceptionnel, nouvelle mission devant être effectuée à un moment donné...) (circulaire n°RDF1314245C du 22 juillet 2013)

Exemples :

- Évènement culturel ou sportif exceptionnel, non reconduit chaque année (Jeux Olympiques, accueil du Tour de France)
- Organisation des élections politiques, organisation des opérations de recensement pour les communes de – 10 000 habitants (car le recensement ne s'effectue pas tous les ans).

La possibilité de recruter un contractuel pour un accroissement saisonnier d'activité concerne les agents des catégories A, B et C.

Le contrat pour accroissement temporaire d'activité permet un renfort ponctuel des services. Si le besoin temporaire se reconduit régulièrement, il peut être requalifié en besoin saisonnier. Si le besoin perdure, l'emploi doit être requalifié en emploi permanent.

⇒ Le recrutement annuel d'un agent contractuel pour la période scolaire, (pendant 10 mois en l'occurrence) ne peut être analysé comme un besoin saisonnier ou un accroissement temporaire d'activité (exemples : emplois dans l'animation, activités périscolaires), mais doit être vu comme un besoin permanent. Or pour des besoins et des emplois permanents, le principe est le recrutement d'un fonctionnaire (*réponse ministérielle du 8 octobre 2013 en réponse à la QE n°9052*).

## Durée du contrat et conditions de renouvellement

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, d'une durée maximale de **12 mois**, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, **pendant une période de 18 mois consécutifs**.

Il ne peut être fait appel à ce type de contrat, pour ce même besoin, pendant au moins 6 mois après la fin du contrat qui aurait duré 12 mois.

## 2.2. Accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23 2° du CGFP)

### Motif du contrat

Les collectivités peuvent recruter un agent contractuel afin de faire face à un **accroissement saisonnier d'activité**.

**L'accroissement saisonnier correspond à un besoin de courte durée, prévisible, régulier** (appelé à se répéter chaque année, à date à peu près fixe) en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (*circulaire n°RDF1314245C du 22 juillet 2013*).

Exemples :

- Emplois pendant la période estivale (maîtres-nageurs, animateurs pour les camps jeunes)
- Emplois correspondant à des événements réguliers (opérations annuelles de recensement pour les communes de + 10 000 habitants, événement culturel/sportif reconduit chaque année...)

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

### Durée du contrat et conditions de renouvellement

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, d'une durée maximale de **6 mois**, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une **période de 12 mois consécutifs**.

Il ne peut donc être fait appel à ce type de contrat, pour ce même besoin, pendant au moins 6 mois après la fin du contrat qui aurait duré 6 mois.

## 2.3. Contrat de projet (articles L.332-24 à 332-26 du CGFP)

### Motif du contrat

Depuis le 29 février 2020, les collectivités peuvent recruter un agent contractuel pour **mener à bien un projet ou une opération identifiés**.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 ne définit pas la notion de projet ou d'opération. L'étude d'impact au moment des discussions sur le projet de loi de Transformation de la fonction publique décrit **le contrat de projet comme un « contrat de mission » pour mener à bien un projet nécessitant des compétences**.

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

Exemples :

- Maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe
- Refonte du système informatique
- Conduite de la réorganisation d'un service
- Dispositif VTA (Volontaire Territorial en Administration) pour des missions d'ingénierie dont bénéficient les territoires ruraux (exemple : suivi d'implantation d'un projet économique structurant le territoire)

## Durée du contrat et conditions de renouvellement

Le contrat est conclu pour une **durée déterminée minimale d'un an et une durée maximale de six ans**, renouvellements inclus. L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération.

### 3. RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI PERMANENT



Les emplois permanents correspondent à l'**activité normale et habituelle** de la collectivité ou de l'établissement. Le caractère permanent d'un emploi s'apprécie au regard de la **nature permanente du besoin** auquel répond cet emploi (CE, 14 octobre 2009 n°314722).

Sauf dérogation, les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires (article L.311-1 du CGFP). Dès lors, il n'est pas possible de réserver un emploi permanent aux seuls agents contractuels (CE, 12 juin 1996 n°167514).

#### 3.1. Contrats conclus à titre temporaire

Deux types de contrat peuvent être conclus pour occuper un emploi permanent, à titre temporaire.

##### 3.1.1. Remplacement temporaire d'un agent (article L.332-13 du CGFP)

#### Motif du contrat

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le **remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels occupant un emploi permanent**.

A la lecture du texte, il n'est donc pas possible de remplacer un agent contractuel occupant un emploi temporaire (accroissement d'activité ou contrat de projet par exemple).

L'article L.332-13 du CGFP dresse une liste limitative des cas dans lesquels il est possible de recruter un agent contractuel sur ce type de contrat :

- Lorsqu'ils sont autorisés à exercer leurs fonctions à **temps partiel**
  - ⇒ Qu'il s'agisse d'un temps partiel de droit, sur autorisation ou pour raison thérapeutique.
  - ⇒ Un agent contractuel peut être recruté en vue de compenser la perte d'activité résultant de plusieurs temps partiel (*réponse ministérielle du 25 janvier 1999 à la QE n°15801*).
- Lorsqu'ils sont indisponibles en raison :
  - ⇒ D'un **détachement de courte durée**
    - ⇒ Limité aux cas de détachement d'une **durée maximale de 6 mois** car dans ce cas, l'emploi du fonctionnaire n'est pas considéré comme étant vacant (puisque lorsque l'agent demandera sa réintégration à l'issue du détachement, sa réintégration est de droit sur son emploi).
    - ⇒ Il n'est donc pas possible de remplacer un fonctionnaire placé en détachement de longue durée (+ 6 mois) sur ce motif de contrat car l'emploi devient vacant au 1<sup>er</sup> jour du placement en détachement du fonctionnaire.
  - ⇒ D'une **disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales**
    - ⇒ Limité aux cas de disponibilité d'une **durée maximale de 6 mois**
    - ⇒ Disponibilité prononcée d'office = disponibilité d'office pour raison de santé, disponibilité d'office en cas de refus de poste suite détachement, congé parental ou mise à disposition...

- ⇒ Disponibilité de droit ou sur demande pour raisons familiales = pour élever un enfant de - 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant ; pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS
  - ⇒ Attention, **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)**. Idem en cas de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise (*Réponse ministérielle du 7 juillet 2020 à la QE n°15469*). En effet, dans ces cas, l'emploi occupé par le fonctionnaire devient vacant au 1<sup>er</sup> jour de son placement en disponibilité et doit donc être pourvu en priorité par un fonctionnaire.
  - ⇒ De la même manière, le texte limite le recours aux contractuels sur ce motif aux disponibilités de courte durée : cela signifie par exemple qu'un fonctionnaire placé en disponibilité de droit ou d'office pour une durée supérieure à 6 mois ne peut être remplacé par un contractuel sur ce type de contrat
- ⇒ D'un **détachement pour l'accomplissement d'un stage** ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois
  - ⇒ D'un **congé régulièrement accordé** en application du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux. Exemples : congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, congé de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de formation professionnelle...

### Durée du contrat et conditions de renouvellement

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent remplacé.

- ⇒ Il est possible de prévoir une période de tuilage avant le départ de l'agent à remplacer. En revanche, le texte ne permet pas de prévoir une période de tuilage au retour de l'agent remplacé. Exemple : un fonctionnaire est placé en congé de maternité du 1<sup>er</sup> avril au 21 juillet et reprend ses fonctions le 22 juillet : le CDD peut être conclu du 1<sup>er</sup> mars au 21 juillet. Il ne peut pas être conclu au-delà de cette date car l'agent remplacé a repris ses fonctions.

### 3.1.2. Vacance temporaire d'emploi (article L.332-14 du CGFP)

#### Motif du contrat

L'autorité territoriale est autorisée à recruter des agents contractuels pour des besoins de continuité de service, afin de faire face à une **vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire**, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4 du CGFP.

- ⇒ La collectivité doit avoir procédé à la **publication de la vacance d'emploi sur l'espace numérique commun** avant de pouvoir recruter un agent contractuel sur ce type de contrat.

Ce type de recrutement vise à combler la vacance d'emploi en attendant que le processus normal de recrutement ait abouti. La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a engagé une procédure en vue du recrutement d'un fonctionnaire titulaire pour occuper l'emploi en cause (*CE n°86702 du 25 mai 1992*). La collectivité doit également apporter la preuve qu'elle a examiné les candidatures de fonctionnaires, y compris les candidatures des lauréats de concours.

- ⇒ En cas de candidature d'un fonctionnaire titulaire du grade correspondant à l'emploi vacant : le recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-14 n'est pas légal et est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (*CAA de Paris n°20PA02259 du 22 mars 2022*). Le recours à un contractuel sur ce type de contrat n'est possible que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidats fonctionnaires.

Il concerne les emplois relevant des catégories hiérarchiques A, B et C, à **l'exception des grades accessibles sans concours**. En effet, dans ce cas, la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire

stagiaire. Une exception pourrait s'appliquer pour les candidats de nationalité étrangère, qui ne peuvent pas prétendre à une nomination en tant que fonctionnaire.

- ⇒ Exemple : il n'est pas possible de recruter un agent contractuel sur un emploi créé sur le grade d'adjoint d'animation territorial. Le recrutement serait possible uniquement sur les grades d'avancement, (adjoint d'animation principal 2<sup>ème</sup> classe, 1<sup>ère</sup> classe).

Il peut être utilisé pour remplacer un fonctionnaire (sur un grade accessible par concours ou avancement de grade) placé en disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise (*réponse ministérielle du 29 octobre 2019 à la QE n°15469*).

### Durée du contrat et conditions de renouvellement

Le contrat est conclu pour une **durée déterminée dans la limite d'un an**. Il peut être renouvelé dans la limite d'une **durée totale de deux ans** si, au terme de la durée initiale du contrat, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

- ⇒ La collectivité doit donc démontrer le caractère à nouveau infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire.
- ⇒ Il semble qu'une collectivité ne puisse pas recruter au-delà du délai de 2 ans sur ce fondement y compris lorsque plusieurs agents contractuels se succèdent. (*TA Rennes n°1303277 du 05 février 2014*)

## 3.2. Contrats conclus à titre permanent

Sept types de contrat peuvent être conclus pour occuper un emploi permanent, à titre permanent, sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP.

### 3.2.1. Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires (article L.332-8 1<sup>o</sup> du CGFP)

#### Motif du contrat

Un agent contractuel peut être recruté au motif d'une **absence de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Ce motif est toutefois plus difficile à invoquer depuis l'achèvement de la construction statutaire.

- ⇒ Il est conseillé de se référer au répertoire des métiers du CNFPT pour trouver le ou les cadres d'emplois correspondants.

### 3.2.2. 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.332-8 2<sup>o</sup> du CGFP)

#### Motif du contrat

Un agent contractuel peut être recruté lorsque les **besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté**.

---

« Lorsque les **besoins des services ou la nature des fonctions le justifient** » :

---

- ⇒ Les deux conditions ne sont pas cumulatives.
- ⇒ « Nature des fonctions » : compétences spécialisées et/ou caractère nouveau de l'activité (*Circulaire MPPF 1128291C du 21 novembre 2011*)
  - ⇒ Semble désormais plus difficile à invoquer suite à l'achèvement de la construction statutaire. Il est conseillé de se référer au répertoire des métiers du CNFPT pour aider à trouver le ou les cadres d'emplois correspondants.

- ⇒ « Besoins des services » : recrutement infructueux d'un fonctionnaire, avantage déterminant du profil du candidat contractuel.

---

**ET « sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté » :**

---

- ⇒ La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a examiné les candidatures de fonctionnaires territoriaux, y compris les candidatures des lauréats de concours (CAA Bordeaux 04BX02112 du 13 mars 2007).

Il concerne les emplois relevant des catégories hiérarchiques A, B et C, à l'**exception des grades accessibles sans concours**. En effet, dans ce cas, la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire stagiaire. Une exception pourrait s'appliquer pour les candidats de nationalité étrangère, qui ne peuvent pas prétendre à une nomination en tant que fonctionnaire.

- ⇒ Exemple : il n'est pas possible de recruter un agent contractuel sur un emploi créé sur le grade d'adjoint administratif territorial. Le recrutement serait possible uniquement sur les grades d'avancement, (adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe, 1<sup>ère</sup> classe).
- ⇒ Jusqu'à la publication du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, cette possibilité ne s'appliquait qu'aux emplois relevant de la catégorie A.

### 3.2.3. Pour tous les emplois des communes de – 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant – 15 000 habitants (article L.332-8 3° du CGFP)

#### Motif du contrat

Les **communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants** peuvent recruter des agents contractuels pour pourvoir tous leurs emplois.

- ⇒ Quelle que soit la quotité de temps de travail (temps complet, temps non complet)
- ⇒ Et quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

### 3.2.4. Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (article L.332-8 4° du CGFP)

#### Motif du contrat

Pendant une période de trois ans suivant leur création, les **communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants** peuvent recruter des agents contractuels pour occuper tous leurs emplois.

- ⇒ Quelle que soit la quotité de temps de travail (temps complet, temps non complet)
- ⇒ Et quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

La période de trois ans peut être prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal suivant la création de la commune nouvelle.

### 3.2.5. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (article L.332-8 5° du CGFP)

#### Motif du contrat

Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, il est possible de recruter un agent contractuel pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (soit moins de 17,5/35ème)

- ⇒ Les collectivités concernées sont les communes de plus de 1 000 habitants et les groupements de communes de plus de 15 000 habitants (car en-deçà de ces seuils, le recrutement peut s'effectuer sur le fondement de l'article L.332-8 3°).

⇒ Quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

3.2.6. Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement (article L.332-8 6° du CGFP)

#### Motif du contrat

Les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants peuvent recruter un agent contractuel sur un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à l'autorité territoriale.

Exemple : le recrutement d'ATSEM dont l'emploi dépend de la création ou de la suppression des classes, décidé par le directeur académique des services de l'éducation nationale.

3.2.7. Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants (article L.332-8 7° du CGFP)

#### Motif du contrat

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent recruter un agent contractuel pour occuper l'emploi de secrétaire général de mairie.

---

« L'appellation « **secrétaire général de mairie** » remplace celle de « **secrétaire de mairie** »

---

Les communes peuvent créer l'emploi sur les catégories hiérarchiques A, B ou C. Il ne sera toutefois plus possible de recruter un secrétaire général de mairie sur un emploi relevant de la catégorie C à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

3.2.8. Durée du contrat conclu sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP

Le contrat est conclu pour une **durée déterminée maximale de 3 ans**, renouvelable dans la limite d'une durée **maximale de 6 ans**.

Trois situations permettent de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP sur CDI :

1 Agent ayant bénéficié de **6 ans de CDD sur le fondement de l'article L.332-8 auprès de la même collectivité ou du même établissement**

Si renouvellement du contrat au-delà de cette durée = **obligation** de renouveler en CDI (*article L.332-9 du CGFP*)

➤ Il s'agit d'occuper le même emploi (mêmes fonctions, même catégorie hiérarchique)



2

Agent ayant **au moins 6 ans de services publics sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou du même établissement**

Si contrat établi ou renouvelé sur le fondement de l'article L.332-8 = **obligation** de recruter en CDI (*article L.332-10 du CGFP*)

- C'est la réalité des fonctions occupées par l'agent qui comptent. En cas de contentieux, le juge ne se contente pas des appellations inscrites dans les contrats de travail (*CE n°421458 du 28 juin 2019*)
- Contrats pris en compte : accroissements temporaire et saisonnier d'activité, contrats conclus pour occuper un emploi permanent
- Prise en compte des périodes pendant lesquelles l'agent a été mis à la disposition de la collectivité par le CDG
- Exclusions : Contrats de droit privé, contrats de projet
- Les services à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet
- Prise en compte des services accomplis de manière discontinue sous réserve **d'interruptions entre 2 contrats inférieures ou égales à 4 mois** (la période d'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte)
- Si la condition d'ancienneté est acquise au cours du contrat en cours, les parties peuvent, d'un commun accord, conclure un CDI (*article L.332-11 du CGFP*).
  - Dans l'hypothèse où les conditions d'ancienneté sont remplies par un agent avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI. Les parties peuvent conclure d'un commun accord un CDI, sans attendre la fin du CDD. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance. (*CE, 26 février 2024 n°472075*)

3

Agent public en CDI **sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique** auprès d'un autre employeur public (FPT, FPH, FPE)

Si proposition d'un contrat sur le fondement de l'article L.332-8 = **possibilité** de recruter en CDI (*article L.332-12 du CGFP*)

- **Principe de portabilité du CDI entre fonctions publiques.**

### Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988



**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 : Agents contractuels : cas et durée d'engagement (NTICAS)

## 4. TABLEAU RÉCAPITULATIF

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif
Article 3-1	Article L.332-13	Pour assurer le <b>remplacement d'agents publics territoriaux</b> : 1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; 2° Indisponibles en raison : a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ; b) D'un congé régulièrement accordé en application du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.
Article 3-2	Article L.332-14	Pour des besoins de continuité du service, afin de faire face à une <b>vacance temporaire d'emploi</b> dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4 du CGFP (= publicité de la vacance)
Article 3-3 1°	Article L.332-8 1°	<b>Absence pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux</b> susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
Article 3-3 2°	Article L.332-8 2°	<b>Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté</b>
Article 3-3 3°	Article L.332-8 3°	Pour tous les <b>emplois des communes de moins de 1 000 habitants</b> et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants
Article 3-3 3bis°	Article L.332-8 4°	Pour tous les emplois des <b>communes nouvelles</b> issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création
Article 3-3 4°	Article L.332-8 5°	Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la <b>quotité de temps de travail est inférieure à 50 %</b> (soit moins de 17,5/35 <sup>ème</sup> )
Article 3-3 5°	Article L.332-8 6°	Pour les emplois des <b>communes de moins de 2 000 habitants</b> et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants <b>dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement</b> en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public
/	Article L.332-8 7°	Pour les emplois de <b>secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants</b>
Article 3 I 1°	Article L.332-23 1°	<b>Accroissement temporaire d'activité</b>
Article 3 I 2°	Article L.332-23 2°	<b>Accroissement saisonnier d'activité</b>
Article 3 II	Articles L.332-24 à L.332-26	<b>Mener à bien un projet ou une opération identifiés</b> (= contrat de projet)