

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 84-53), les emplois de direction (article 47 loi 84-53), les collaborateurs de cabinet (article 110 loi 84-53), 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 uniquement 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.

› **Contrat de projet (article 3 II) :**

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

Le contrat est conclu pour une durée 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.

Le [décret n°2020-172 du 27 février 2020](#) ne définit pas la notion de projet ou d'opération. Ces notions seront précisées par la jurisprudence et la doctrine. 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 spécifiques (refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de ressources humaines, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe, etc.) ».

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 ou indisponibles** en raison :

- d'un détachement de courte durée,
- d'une indisponibilité 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,
- d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- des congés prévus à l'article 57 (congés annuels, congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption, congé de formation professionnelle...),
- d'un congé de présence parentale,
- d'un congé parental.



RAPPEL IMPORTANT

Il est désormais possible de recruter un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en détachement ou en disponibilité de courte durée depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Des incertitudes demeurent sur l'interprétation à retenir de ces nouvelles dispositions :

- Disponibilité de « courte durée » : par application des règles en matière de détachement, on considère qu'il s'agit des disponibilités accordées pour une durée maximale de 6 mois.
- Cas de disponibilité concernés : le texte mentionne la « *disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales* ». Il semble que le texte ne concerne pas les cas de disponibilités discrétionnaires (disponibilités pour convenances personnelles, disponibilités pour création ou reprise d'entreprise et disponibilités pour études ou recherches présentant un intérêt général). En effet, lorsqu'un agent prend une disponibilité sur l'un de ces motifs, son poste devient immédiatement vacant. La collectivité doit donc dans ces derniers cas chercher à pourvoir le poste par un fonctionnaire.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

› 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.

Le motif de l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires est toutefois plus difficile à invoquer depuis l'achèvement de la construction statutaire.

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

Le recrutement de contractuels pour ce motif concerne **les postes des catégories A, B et C**. 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.

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.**

La collectivité doit constater le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Pour en savoir plus, consultez notre analyse concernant la [procédure de recrutement des contractuels](#).

➤ **Dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 15 000 habitants (article 3-3 3°)**

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**.

➤ **Dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3bis°)**

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**. 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.

➤ **Dans les communes ou établissements publics (article 3-3 4°)**

Quel que soit leur seuil de population, les communes et établissements peuvent recruter des agents contractuels pour pourvoir **leurs emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%**.

Auparavant, ce cas de recrutement n'était possible que pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la population moyenne était inférieure à ce seuil.

➤ **Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants (article 3-3 5°) :**

Les **communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants** peuvent 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 = NTICAS

Les fiches pratiques sur le statut

Les fiches pratiques sur le statut général et les statuts particuliers.

- Rechercher une fiche
- Consulter les dernières mises à jour

Rechercher par nom de fiche :

NTICAS