

Le recrutement d'agents contractuels dans la FPT

<p>Types de contrat Déroatoire, le recrutement par contrat intervient en principe pour une durée déterminée, mais la possibilité d'un contrat à durée indéterminée existe.</p>	<p>Emplois permanents Certains emplois permanents peuvent être occupés par des contractuels pour une durée de trois ans.</p>	<p>Etrangers ou apatrides Les agents contractuels étrangers ou apatrides ne peuvent être recrutés pour certains types d'emplois, en particulier les faisant participer à l'exercice de prérogatives de puissance publique.</p>
---	---	---



S'il reste déroatoire au recrutement de fonctionnaires, le recrutement d'agents contractuels s'est progressivement étendu, y compris sur des emplois permanents. Alors que, dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique, le gouvernement entend élargir le recours aux « contractuels » à certains postes au sein des collectivités, le point sur le régime de leur recrutement s'impose.

01 Le recrutement d'agents contractuels reste-t-il une exception ?

En principe, les emplois permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics administratifs doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires. Aussi, le recours à des agents contractuels est limité à des circonstances précises, énoncées notamment par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Enfin, si la création d'emplois publics territoriaux réservés à des agents contractuels (1) est impossible, la délibération créant l'emploi indique s'il peut être occupé par un agent contractuel (loi n°84-53, art. 34).

02 Quelles sont les possibilités de recrutement sur des emplois non permanents ?

Des agents contractuels peuvent être recrutés temporairement sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement d'activité soit temporaire (organisation d'élections, recensement...),

soit saisonnier (besoins liés au calendrier, par exemple au sein des communes touristiques qui doivent faire face à des tâches accrues pendant les saisons estivales et hivernales, ou les collectivités devant assurer à une certaine période de l'année l'organisation de manifestations diverses : foire, exposition...).

03 A quelles conditions recruter des agents contractuels sur des emplois permanents à temps non complet ?

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents à temps non complet inférieurs à 50% d'un emploi à temps complet, c'est-à-dire correspondant à moins de 17heures30 hebdomadaires, au sein des collectivités de moins de 1000 habitants ou groupements de communes équivalents (loi n°84-53, art. 3-3, 4° : CDD de trois ans maximum renouvelable dans la limite de six ans; au-delà, reconduction pour une durée indéterminée).

04 Quels sont les cas de recrutement sur des emplois permanents à temps complet ?

De manière temporaire, tout d'abord, des agents contractuels peuvent assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou même d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles, se trouvant par exemple en congé annuel, de maladie, de maternité ou de solidarité familiale... (loi n°84-53,

art. 3-1: CDD limité à la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer).

Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent également être recrutés sur des emplois permanents des collectivités et établissements territoriaux pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (loi n°84-53, art. 3-2: CDD de un an renouvelable dans la limite de deux ans maximum, si la procédure de recrutement d'un titulaire n'a pu aboutir).

Par ailleurs, certains emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels (art. 3-3: CDD de trois ans maximum renouvelable dans la limite de six ans maximum; au-delà, reconduction pour une durée indéterminée). Il en va ainsi lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Sont également concernés les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. La notion de « nature des fonctions » correspond à des emplois qui nécessitent des connaissances techniques spécialisées (par exemple pour le recrutement d'un ingénieur du son pour un théâtre municipal). La notion de « besoins des services » est quant à elle plus large. Elle permet, par exemple, le recours à un contractuel lorsqu'une collectivité n'a pas réussi à recruter un agent titulaire (pas de candidat, pas de profil de candidat correspondant au poste...).

Des agents contractuels peuvent également être recrutés pour occuper des emplois de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1000 habitants et de secrétaire des groupements de communes équivalents. Enfin, les emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 habitants 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, peuvent être occupés par des agents contractuels. Tel est par exemple le cas pour les emplois liés à l'ouverture ou à la fermeture d'une classe qui relève de l'inspection académique et non

de la collectivité. Ainsi, des emplois d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) pourront être occupés par des agents contractuels pour pourvoir des emplois dans les cantines ou les garderies.

05 Quelles sont les conditions requises des agents ?

Le décret n°88-14 du 15 février 1988 (art. 2) liste les conditions requises pour être recruté comme agent contractuel. Elles sont assez proches de celles des fonctionnaires, à l'exception de celle liée à la nationalité. Des agents contractuels étrangers peuvent être recrutés, y compris sans être ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ils doivent notamment être dans une position régulière au regard du droit de séjour ou d'asile. En outre, les agents contractuels étrangers ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (décret n°88-145, art. 2-1).

06 Quelle est la procédure de recrutement ?

Le recrutement d'un agent n'est possible que sur un emploi existant et vacant. Si la collectivité crée l'emploi, la délibération indique, le cas échéant, si ce dernier peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont également précisés.

De plus, la vacance de l'emploi susceptible d'être occupé par un agent contractuel doit faire l'objet d'une publicité préalable au recrutement (sauf pour les emplois saisonniers, les emplois occasionnels et les emplois vacants en raison de l'absence momentanée d'un titulaire).

07 Quel est le contenu du contrat ?

Le contrat de recrutement doit tout d'abord être écrit (décret n°88-145, art. 3). Toutefois, la jurisprudence considère qu'un contrat verbal n'est pas nul. Elle estime qu'il est

RÉFÉRENCES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version consolidée au 12 août 2018.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 1^{er} janvier 2019.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

conclu pour la durée maximale prévue par la loi en fonction de l'hypothèse de recrutement sur laquelle il intervient (2).

En outre, le contrat d'engagement doit préciser l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 modifiée en vertu duquel il est établi, ainsi que sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit également le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent. Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Par ailleurs, le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi, d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement. Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent être annexés au contrat.

08 Existe-t-il une période d'essai ?

Le contrat de recrutement peut prévoir une période d'essai dont les modalités sont précisées par le décret du 15 février 1988 (art. 4). Sa durée peut ainsi être modulée en fonction de la durée du contrat.

En cas de licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, aucun

préavis ni aucune indemnité de licenciement ne sont dus; en revanche, le licenciement doit être motivé et ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et après notification à l'agent de la décision.

09 Le contrat de recrutement peut-il être contesté ?

Outre la délibération créant l'emploi, le contrat d'engagement doit, en principe, être transféré au préfet du département (art. L.2131-1 et 2 du code général des collectivités territoriales). Si le préfet peut contester le contrat dans le cadre du déferé, les tiers ayant un intérêt suffisant (par exemple les membres du conseil municipal) peuvent également former un recours pour excès de pouvoir afin d'obtenir l'annulation d'un contrat de recrutement (3).

10 Des agents publics contractuels peuvent-ils être recrutés directement pour une durée indéterminée ?

Si l'agent recruté sur la base de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper un emploi permanent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, son contrat est conclu pour une durée indéterminée. En l'occurrence, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

En outre, lorsqu'une collectivité ou un établissement public local propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou à un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée (art. 3-4 et 3-5 de la loi du 26 janvier 1984). ● **Sophie Soykurt**

(1) CE, 12 juin 1996, «CC pays de Laval», req. n°167514.

(2) CE, 29 octobre 2004 req. n°256057.

(3) CE, sect., 30 octobre 1998, «ville de Lisieux», req. n°149662; CE, 2 février 2015, req. n°373520.

 la Gazette.fr

Retrouvez l'actualité du statut

www.lagazette.fr/rubriques/10-questions-statut