

FICHE RÉCAPITULATIVE :

Le recrutement d'un agent contractuel de droit public

Article L 332-13 : remplacement d'un agent public momentanément indisponible

Date
octobre 2023

Cadre légal et réglementaire

- Code général de la fonction publique (CGFP), et notamment son article L 332-13 ;
- loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Introduction

Les emplois permanents d'une collectivité locale et d'un établissement public sont occupés par principe par des fonctionnaires : ces emplois correspondent à l'activité normale et habituelle, à la mission de service public dont à la charge la collectivité territoriale ou l'établissement public.

L'article L 332-13 du CGFP prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel de droit public sur un emploi permanent afin de pallier à certaines absences d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public recruté sur un emploi permanent.

I. Les formalités préalables au recrutement

A. La vérification des conditions relatives à l'agent

Conformément à l'article 2 du décret du 15 février 1988, aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- ❶ S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques ;
- ❷ Le cas échéant :
 - a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
- ❸ S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant
- ❹ S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement ;

- ❺ S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail qui lui ont été délivrés antérieurement ;
- ❻ Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

IMPORTANT :

- Depuis le 26 novembre 2022, **la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire**, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions.

Par contre, **la visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire** lors de chaque recrutement (article L. 812-4 du CGFP).

- la limite d'âge légale est la même pour les agents contractuels de droit public que pour les fonctionnaires : tout contrat conclu au-delà de cette limite est illégal et la survenance de celle-ci entraîne de plein droit la rupture de son lien avec le service (*Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, M. Muzi, requête n°209322*).
- À la différence d'un fonctionnaire, il est donc possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité sous réserve qu'il soit en situation régulière.

B. Les conditions relatives à la procédure :

❶ La délibération

L'emploi public existant déjà, **il est inutile de le recréer par une délibération.**

De même, une délibération autorisant l'autorité territoriale à recruter du personnel contractuel n'est pas nécessaire.

② L'absence de déclaration de création ou de vacance d'emploi

Aucune mesure de publicité (DVE ou DCE) n'est à effectuer auprès du Centre de gestion.

③ La déclaration unique d'embauche

Une déclaration unique d'embauche doit être effectuée par l'employeur territorial de l'agent auprès de l'URSSAF (*article R. 1221-5 du Code du travail*), obligatoirement avant l'embauche :

- au plus tôt 8 jours avant l'embauche ;
- au plus tard le jour d'embauche de l'agent.

Pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à la **visioconférence**.

II. L'acte d'engagement : un contrat (cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)

L'acte d'engagement est **OBLIGATOIREMENT un contrat écrit**, ce qui exclut toute forme d'engagement verbal.

Le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires.

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement : le cas échéant, le renouvellement du contrat se fait obligatoirement par un contrat express.

Le contrat peut prévoir une période d'essai, qui doit être expressément indiquée dans le contrat.

IMPORTANT :

- **le contrat doit obligatoirement être pris sur le même le grade et la même durée hebdomadaire de temps de travail (sauf temps partiel) que ceux de l'agent public remplacé mais pas obligatoirement sur le même échelon** (*cf. fiche en ligne sur la rémunération du contractuel sur le site du CDG 31*) ;
- si le choix est fait de prendre un contrat sur un autre grade ou sur une autre durée hebdomadaire que ceux de l'agent remplacé, il faut alors le prendre sur un autre fondement juridique ;
- en cas de changement de motif d'indisponibilité, un nouveau contrat doit être pris en visant le nouveau motif.
- la durée du recrutement effectué sur ce fondement juridique entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI de droit public.
- le contrat est à transmettre au contrôle de légalité y compris pour son éventuel renouvellement.



PIECES A TRANSMETTRE A L'AGENT LORS DU RECRUTEMENT

Document récapitulant les informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions conformément au décret n°2023-845 du 30 août 2023.

Les modèles de contrat du CDG 31 intègrent la totalité des informations à communiquer.

Si vous en possédez un, document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels (règlement intérieur).

III. La durée du contrat :

Le contrat est un contrat conclu pour une durée déterminée dans la limite de l'absence de l'agent.

Il est possible que le contrat débute avant le départ de celui-ci avec une période de « tuilage ».

Il n'existe pas de durée minimale du contrat.

Il est possible de conclure le contrat par périodes déterminées et renouvelées jusqu'au retour de l'agent remplacé :

- **avantage** : le contrat conclu est de courte durée. Il est ainsi possible de ne pas le renouveler si le travail du remplaçant ne donne pas satisfaction.
- **inconvénient** : la procédure est plus lourde à gérer puisqu'il faut à chaque fois renouveler le contrat par périodes rapprochées.

Il est possible de conclure directement le contrat pour une seule période jusqu'au retour de l'agent :

- **avantage** : la procédure est plus simple puisqu'il n'y a qu'un seul contrat à prendre pour toute la période.
- **inconvénient** : il ne peut être mis fin au contrat avant le terme prévu que par le biais d'une procédure de licenciement.

IV. Les différents cas de recours à ce contrat :

Pour avoir recours à ce fondement juridique de contrat, le motif d'absence de l'agent public doit être prévu dans la liste **exhaustive** suivante :

- temps partiel ;
- détachement de courte durée (6 mois) ;

- disponibilité de courte durée (6 mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
- 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 ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- congés suivants :
 - congé annuel ;
 - congé de maladie ordinaire ;
 - congés pour accidents de service ou maladie contractée en service ;
 - congé de longue maladie ;
 - congé de longue durée ;
 - temps partiel thérapeutique ;
 - congé de maternité ou pour adoption ;
 - congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
 - congé de formation professionnelle ;
 - congé pour VAE ;
 - congé pour bilan de compétence ;
 - congé pour formation syndicale ;
 - congé pour formation CHSCT (2 jours) ;
 - congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs ;
 - congés en cas d'infirmité contractée ou aggravée au cours d'une guerre ;
 - congé de solidarité familiale ;
 - congé de proche aidant ;
 - congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle ou dans une instance, consultative ou non, auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale ;
 - congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale ;
 - congé pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel ;

- un congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.
- congé de présence parentale ;
- congé parental ;
- tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.



POINTS DE VIGILANCE

- **Tout autre motif d'absence** que ceux indiqués dans la liste empêche la conclusion de ce type de contrat.
- **Indemnité de précarité** : depuis le 1er janvier 2021, sous réserve du respect des conditions réglementaires, les agents recrutés sur ce fondement juridique peuvent percevoir l'indemnité de précarité (cf. fiche en ligne sur le site du CDG31).
- **Le contrat doit obligatoirement être signé par les deux parties.**
- **La méconnaissance du respect des règles** peut entraîner l'annulation de la procédure de recrutement.