



LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général des collectivités territoriales ;
- Code général de la fonction publique ;
- Code du travail ;
- Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Circulaire n°MCTB0700047C du 16 avril 2007 concernant la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;
- Circulaire n°INTB0800134C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire n°TFPF2228640C du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

FOCUS



Les emplois permanents des administrations publiques sont occupés prioritairement par des fonctionnaires. A titre dérogatoire et subsidiaire, il est toutefois possible de recourir à des agents contractuels pour un besoin permanent ou non permanent.

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

L'autorité territoriale doit vérifier si le candidat remplit les conditions d'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

I- Une condition d'âge

Si aucune condition d'âge minimum n'est fixée par les textes, l'âge minimum de la scolarité obligatoire, à savoir seize ans doit être respecté, sauf s'il s'agit :

1. De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
2. D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation ou des séquences d'observation ;
3. D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.



Cependant, les cadres d'emplois relevant de la catégorie dite active (policier, sapeur-pompier, administration pénitentiaire notamment) peuvent nécessiter de conditions d'âge plus strictes.

II- Les conditions générales

A- Pour les fonctionnaires :

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1. S'il ne possède pas la nationalité française ;
2. S'il ne jouit pas de ses droits civiques ;
3. Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
4. S'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
5. Le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.



Certains cadres d'emplois peuvent nécessiter des conditions supplémentaires (agrément et assermentation par exemple).

L'accès aux cadres d'emplois et emplois est ouvert aux ressortissants :

1. D'un Etat membre de l'Union européenne ;
2. D'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
3. De la Principauté d'Andorre ;
4. D'un Etat pour lequel un accord ou une convention en vigueur l'a prévu.

Toutefois, les intéressés n'ont pas accès aux emplois et ne peuvent en aucun cas se voir conférer des fonctions 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 de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Les statuts particuliers précisent, en tant que de besoin, les conditions dans lesquelles un fonctionnaire ne possédant pas la nationalité française peut être nommé dans un organe consultatif dont les avis ou les propositions s'imposent à l'autorité investie du pouvoir de décision.

Le ressortissant d'un Etat susmentionné ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1. S'il ne jouit pas de ses droits civiques dans l'Etat dont il est ressortissant ;
2. S'il a subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
3. S'il ne se trouve pas en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
4. Le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auxquels il a accès en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.

B- Pour les contractuels

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

1. S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;



2. Si : a) Etant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ou s'il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

b) Etant de nationalité étrangère ou apatride, il a fait l'objet, en France ou dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. A cette fin, l'administration procède à toutes vérifications destinées à s'assurer que la personne de nationalité étrangère ou apatride peut être recrutée par elle ;
3. S'il ne se trouve pas en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont il est ressortissant. Cette condition ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger auquel a été délivré l'un des documents de séjour accordés aux bénéficiaires d'une protection internationale en application des dispositions du livre IV du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
4. S'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions. Lors de son engagement, il est soumis aux mêmes contrôles des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions que ceux applicables aux fonctionnaires et prévus à l'article R. 321-1 du Code général de la fonction publique ;
5. S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application des dispositions de l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et de l'article 40-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière lorsqu'il a déjà été recruté par un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du présent code ;
6. Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une situation régulière au regard de la législation sur le séjour des étrangers en France ;
7. Si, dans le cas de recrutements sur le fondement des articles L. 332-15, L. 332-16, L. 332-19, L. 332-20 et L. 332-23 du Code général de la fonction publique, il ne possède pas les titres requis par le statut particulier fixant, pour les fonctionnaires, les conditions d'accès à l'emploi concerné.

Un agent contractuel de nationalité étrangère ou apatride ne peut être recruté pour pourvoir un emploi 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.

Certains cadres d'emplois peuvent nécessiter des conditions supplémentaires (agrément et assermentation par exemple).

COMMENT RECRUTER UN AGENT ?

L'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023, n°06139, page 4765). Par dérogation à ce principe, le Code général de la fonction publique prévoit, sous certaines conditions, la possibilité de recruter des agents contractuels.

L'accès aux emplois permanents doit être organisé selon une procédure formalisée permettant de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics et de protections et garanties prévues tout en préservant les candidats de faits de discrimination ou de harcèlement et garantissant une égalité de traitement.





I- La prise d'une délibération

Les emplois de chaque collectivité ou établissement publics sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé.



Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel. Dans ce cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Cette dernière entraîne également la modification du tableau des effectifs, document obligatoirement établi. Pour rappel, la mise à jour du tableau des effectifs doit faire l'objet d'une saisine du comité social territorial.

II- Les possibilités de recrutement en fonction du statut de l'agent

A- Le recrutement prioritaire des fonctionnaires sur les emplois permanents

L'ensemble des emplois permanents des administrations publiques sont occupés prioritairement par des fonctionnaires titulaires. De plus, un fonctionnaire ne peut pas être recruté sur un emploi non permanent ni même en qualité d'agent contractuel dans la même collectivité (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 20/07/2023, n°07017, page 4595).



B- Les recours aux contractuels :

1- *Répondant à un besoin permanent :*

Les motifs permettant de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent sont prévus à l'article L322-8 du Code général de la fonction publique :

- 1) Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2) Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions dudit Code ;
- 3) Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
- 4) Pour tous les emplois des communes nouvelles 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 ;
- 5) Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 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 en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- 7) Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

2- *Répondant à un besoin temporaire :*

a. **Pour remplacer un agent**

Des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements publics pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :

- 1) Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- 2) Indisponibles en raison :



- a) D'un détachement de courte durée (moins de six mois), 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 Code général de la fonction publique ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

b. Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an.

Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée mentionnée au deuxième alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

C- Pour occuper un emploi non permanent :

Les collectivités et établissements publics peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement :

- 1) Saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, qui peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de douze mois consécutifs ;
- 2) Temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, qui peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.

D- Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée

Les collectivités et établissements publics peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Il peut cependant être rompu par décision de l'employeur au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.





III- L'obligation de réaliser une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre

Pour pourvoir les emplois permanents, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité.

Le recrutement d'agents, fonctionnaires ou contractuels, pour pourvoir des emplois permanents est prononcé au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations publiques fait l'objet sans délai, d'une publicité sur le site emploi-territorial. Chaque opération est automatiquement transmise au site Choisirleservicepublic.fr. Le Centre de gestion assure la publicité de cette création ou de cette vacance sur ledit site.



Cette obligation de publicité impose à l'autorité territoriale d'informer le centre de gestion compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent et des emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an, à peine d'illégalité des nominations. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois. Elles sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes sur le site emploi-territorial.

Tout recrutement dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est illégal et susceptible d'annulation par le juge administratif (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 14 mars 1997, 143800).

Lors de la création d'une opération, le site emploi-territorial.fr affiche les trois onglets suivants à remplir, sous réserve de certaines exceptions :

A- Le détail de l'opération

La saisie de l'opération comporte obligatoirement les informations suivantes :

- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Le service dans lequel se trouve l'emploi ;
- L'intitulé du poste ;
- Le nombre de postes ;
- Le temps de travail (temps complet ou non) ;
- Le type d'opération ;
- L'ouverture de recrutement aux contractuels ;
- Le contact de l'opération.



B- La déclaration de vacance d'emploi :

La déclaration de vacance d'emploi comporte quant à elle les informations statutaires du poste suivante :

- La fonction publique dont relève l'emploi ;
- La filière, la catégorie statutaire, le ou les cadres d'emplois et, le ou les grades ;
- L'autorité de recrutement ;
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Le numéro de l'opération ;
- Les motifs de la déclaration de vacance d'emploi ;
- Le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
- L'intitulé du poste ;



- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- La spécificité d'un emploi fonctionnel ou d'expert de haut niveau ;
- La date de la vacance de l'emploi et la date prévue de recrutement ;
- La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures ;
- Le délai de candidature ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis sur le site emploi-territorial ;
- La description du poste, à savoir :
 - La localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux ;
 - Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
 - Le temps de travail de l'emploi (temps complet ou temps non complet) ;
 - Le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences et de qualifications ;
 - Les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis ;
 - Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ;
 - La liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire, que les contractuels ne peuvent pas percevoir (Conseil d'État, 10ème chambre, 26/06/2023, 458775)

L'autorité de recrutement peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée par l'autorité de recrutement sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

C- La publicité de l'offre

La publicité légale permet d'assurer le principe d'égal accès aux emplois publics et est un préalable à la transparence de la procédure de recrutement d'un agent.

L'offre reprend les éléments de la déclaration de vacance d'emploi indiqués précédemment.

Lors d'une fin de contrat, le renouvellement est assimilé à une vacance d'emploi et doit par conséquent refaire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre.

La publicité légale des postes vacants peut être assurée sur tout autre support approprié, publication sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante, dès lors qu'elle a respecté les obligations procédurales sur le site emploi-territorial.

Cependant, la publicité d'emploi n'est pas requise, par exemple pour les emplois :

- pourvus uniquement par la voie de l'avancement de grade ;
- pourvus dans le cadre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social territorial, sous réserve que la vacance ne soit pas supérieure à 3 mois après la date de publication de la décision définissant une opération de restructuration ou de réorganisation ;
- pourvus suite à reclassement pour inaptitude (fonctionnaire reconnu inapte à ses fonctions, agent contractuel atteint d'une inaptitude physique)
- non-permanent pour un accroissement temporaire d'activité, sauf si le contrat est égal à un an, pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- pourvus conduisant à nomination stagiaire d'un agent contractuel :



- Est recruté par contrat soit :
 - En application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique ;
 - En application de l'article L332-14 du Code général de la fonction publique ;
- Est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe ;
- Dont la nomination stagiaire doit avoir lieu avant la fin du contrat.
- Pour le contrat de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) ;
- Lors de la titularisation d'un stagiaire fonctionnaire.

Néanmoins, pour les emplois permanents, ces dérogations ne font pas obstacle à la publication d'un avis de création ou de vacance d'emploi sur le site emploi-territorial.



D- La durée de la publicité

La durée de publication de l'avis de vacance sur le site emploi-territorial.fr ne peut être inférieure à un mois.

Ce délai d'un mois court entre le début de publicité, qui correspond à la date de validation du centre de gestion, et les dates de fin de publicité, de limite de candidature et celle prévoyant le recrutement. Cependant, en cas de procédure d'urgence, que l'autorité territoriale doit qualifier, il est possible de déroger à ce délai.



Le recrutement d'un agent contractuel, en CDD, doit faire suite à une procédure dans un délai suffisant (un mois minimum) de déclaration de vacance d'emploi et de publicité permettant l'égal accès aux emplois publics (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 16 juin 1997, 149088).

E- Le délai entre la publicité et le recrutement

Avant d'envisager le recrutement d'un agent, l'autorité territoriale doit s'assurer que la procédure de déclaration de vacance d'emploi est mise en œuvre dans des conditions lui permettant d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires et ce, notamment, par le respect d'un délai raisonnable entre la publicité effective de la vacance d'emploi et le recrutement (Cour Administrative d'Appel de Marseille, 2ème chambre - formation à 3, 20/03/2007, 03MA01723).

Le juge administratif a estimé qu'un délai d'un mois n'était pas suffisant (Tribunal administratif de Marseille, 12 juin 2003, n°9808578). Cependant, le juge administratif a confirmé à de nombreuses reprises qu'un délai de deux mois entre la publicité de l'arrêté du poste vacant et le recrutement effectif était un délai raisonnable, permettant un libre accès à candidater à l'emploi public vacant (Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 13/10/2009, 08PA01647).



F- L'établissement des arrêtés par le Centre de gestion et la transmission au contrôle de légalité

Sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'Etat dans le département où est situé le siège du centre de gestion et leur publication dans les conditions prévues pour les actes des autorités communales par les articles L. 2131-1 à L. 2131-3 du Code général des collectivités territoriales, les actes des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois.

Ainsi, votre Centre de gestion transmet au contrôle de légalité un arrêté des déclarations de vacance d'emplois et, le cas échéant, un arrêté d'annulation de ces dernières.

Aucune nomination ne peut intervenir avant la date de l'arrêté de publicité du poste vacant (Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, n°9716524/5). Par ailleurs, l'agent lésé dans ses droits suite à l'annulation de sa nomination ou de son recrutement causé par l'absence de déclaration de vacance d'emploi peut former un recours devant le juge administratif pour exiger une réparation de son préjudice (Conseil d'Etat, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/02/2019, 414066).

Tableau synthétique des motifs de recrutement des agents contractuels

Motif de recrutement	Article du CGFP	Création de l'emploi par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi : Déclaration de vacance d'emploi	Bourse de l'emploi : Offre	Durée du contrat	Acte de recrutement
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	L332-8 1°	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, si renouvellement : CDI	CDD puis CDI
Emploi permanent lorsque les besoins services ou la nature des fonctions le justifient	L332-8 2°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15000 habitants	L332-8 3°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emplois permanents des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants	L332-8 4°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent à temps non complet des communes de plus de 1000 habitants et des groupements composés de communes de plus de 15000 habitants lorsque la quotité de temps est inférieure à 50%	L332-8 5°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un 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	L332-8 6°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	L332-8 7°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles	L332-13	Non	Oui	Oui	Durée du remplacement	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L332-14	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée maximale d'un an (renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté)	CDD
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	L332-23 1°	Oui	Non	Oui si contrat d'un an	Contrat d'une durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 18 mois consécutifs	CDD
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité	L332-23 2°	Oui	Non	Non mais conseillé	Contrat d'une durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 12 mois consécutifs	CDD
Contrat de projet	L332-24	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée d'un an minimum renouvelable pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans	CDD

IV- La procédure de recrutement

Lorsque pour un emploi permanent aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi, par un procès-verbal, le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi, sauf pour le contrat de projet, pour pouvoir recruter un agent contractuel. Il convient donc de suivre la procédure mentionnée ci-dessous pour l'ensemble des recrutements.

Un agent public qui a été recruté par un contrat ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat, ni en CDD ni en CDI (Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 20/03/2017, 392792). De plus, la fin d'un contrat à durée déterminée entraîne la vacance de celui-ci.

Les agents contractuels sont recrutés par les employeurs publics par une appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

Par conséquent, celui-ci doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre sur le site emploi-territorial, dans les conditions susmentionnées mais également une procédure de recrutement permettant l'égal accès aux emplois publics.

Ainsi, dans le cas où un agent contractuel occupe le poste et que son contrat arrive à son terme, il doit présenter sa candidature et faire l'objet de la même procédure que les autres candidats.

Pour l'ensemble des agents, suite à la déclaration de vacance d'emploi et de l'offre, la procédure suivante doit s'appliquer, sous la seule responsabilité de l'autorité territoriale :

- 1) Accuser réception des candidatures ;
- 2) Vérifier les conditions de recevabilité pour accéder à l'emploi à pourvoir et son occupation ;
- 3) Des candidatures peuvent être écartées si, de manière manifeste, elles ne correspondent pas au profil recherché pour l'emploi permanent au regard de la formation suivie et des compétences professionnelles des intéressés ;
- 4) Convocation à un ou des entretiens, en présentiel ou en visioconférence, avec la transmission d'une fiche d'information sur les obligations déontologiques et de conflit d'intérêts. Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce ou ces entretiens sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.
- 5) Elle informe l'agent cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, de l'obligation de saisir à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité des fonctions qui font l'objet du recrutement avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité ;
- 6) Elle l'interroge sur la réalisation d'autres activités (cumul d'emplois, potentiellement activités accessoires, chef d'entreprise, ...) pour être en conformité avec les obligations déontologiques, le respect des obligations du temps de travail (notamment le plafond maximum de 40h15), et pour les fonctionnaires potentiellement en termes d'intégration et d'affiliation ;
- 7) Etablir un document pour chaque candidat par les personnes ayant mené l'entretien (contenant les compétences, aptitudes, diplômes et qualifications, expériences professionnelles, potentiels, capacité à exercer la mission, appréciations, ...) et le transmettre à l'autorité territoriale ;
- 8) L'autorité territoriale décide discrétionnairement de la suite à donner ;
- 9) Le cas échéant, elle établit un procès-verbal de carence de recrutement d'un fonctionnaire ;
- 10) Elle informe l'agent de la décision finale par le biais d'un entretien en cas de CDD d'une durée supérieure ou égale à 3 ans ou le contrat est susceptible d'être reconduit en CDI ;
- 11) Elle informe les candidats non retenus par tout moyen en précisant les motifs du rejet ;





- 12) Elle informe le candidat retenu par notification et lui fait signer l'acte de recrutement ;
- 13) Elle procède à l'établissement d'un acte individuel afin de matérialiser le recrutement (arrêté pour les fonctionnaires ou un contrat) ;
- 14) Elle l'informe des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions ;
- 15) Elle l'interroge sur la potentielle perception d'une potentielle indemnité de rupture conventionnelle dans les six dernières années et si c'est le cas des conséquences en termes de remboursement au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement ;

- 16) Transmission de l'acte au contrôle de légalité ;
- 17) Transmission de l'acte à votre Centre de gestion ;
- 18) Décision de la nomination ou de recrutement sur le site emploi-territorial ;
- 19) Modification du tableau des emplois.



Les points numéro 3, 4, 7, 10 et 11 ne sont pas requis lorsqu'il s'agit d'un contrat de projet. De plus, pour les recrutements temporaires des agents contractuels pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux, le point numéro 4 n'est pas requis.



V- Le recrutement

A- La signature de l'acte

L'agent est recruté soit par arrêté soit par contrat. La signature de l'acte de recrutement relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. Un double du contrat est remis à l'agent.

B- La communication des informations obligatoires

L'agent public reçoit de son employeur communication des obligations et principes déontologiques prévus par les dispositions législatives des chapitres Ier à IV du titre II du livre Ier du Code général de la fonction publique et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal concernant la prise illégale d'intérêt.

En ce sens, l'autorité territoriale procède à la communication des informations suivantes :



- 1) La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2) Son cadre d'emplois, son grade et sa catégorie hiérarchique ;
- 3) La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4) Le début de période d'essai, ainsi que sa durée ;
- 5) Le cas échéant, la durée du contrat ;
- 6) Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7) Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8) Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- 9) Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10) Ses droits à congés rémunérés ;
- 11) Ses droits à la formation ;
- 12) Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;



- 13) L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et que les dispositifs de protection sociale ;
- 14) Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Il convient également de transmettre la fiche de poste.

La communication des informations intervient, en une ou plusieurs fois, par un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal, au plus tard dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions. L'agent contractuel reçoit communication des informations qui ne figurent pas déjà dans son contrat.

Si l'agent public exerce ses fonctions à l'étranger, cette communication a lieu avant son départ et précise la durée de cet exercice.

La communication peut également donner lieu à la mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une des informations susmentionnées, sa communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement et selon les mêmes modalités sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

C- Pour les contrats autres que le contrat de projet

L'agent contractuel est recruté par un contrat qui mentionne la disposition législative et, le cas échéant, l'alinéa sur le fondement desquels il est établi.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le contrat conclu pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial comporte en outre en annexe le descriptif précis du poste vacant à pourvoir.

Le contrat précise :

1. L'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ;
2. Sa date d'effet et sa durée ;
3. L'emploi occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L. 411-2 ;
4. Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont pour partie exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;
5. Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
6. Les conditions d'emploi de l'agent ;
7. Le montant de la rémunération de l'agent, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ;
8. Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.





Sont annexés au contrat :

- Les certificats de travail délivrés par les employeurs publics attestant de son ancienneté de services publics ;
- Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents publics.

Pour les emplois fonctionnels, le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.

D- Pour le contrat de projet

Le contrat de projet est établi par écrit et mentionne les clauses suivantes :

1. La description du projet ou de l'opération ;
2. La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
3. Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
4. L'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
5. La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
6. Les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas suivants :
 - Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
 - Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
7. Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

E- La période d'essai

Sous réserve que cela soit précisé en son sein, le contrat, pour un emploi temporaire ou un emploi permanent, peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent contractuel dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

1. Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
2. Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
3. Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
4. Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ou lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve que cela soit indiqué dans le contrat, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.



Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative ou territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

LE CONTRÔLE DES CONDITIONS DE SANTÉ AU MOMENT DU RECRUTEMENT

S'agissant de l'appréciation de l'aptitude physique lors du recrutement deux visites médicales sont diligentées :

- Par le médecin agréé pour l'aptitude à l'emploi à l'entrée dans la fonction publique est obligatoire si le statut particulier le prévoit. Dans les autres cas, elle n'est pas obligatoire mais reste possible et conseillée.



Néanmoins, l'autorité territoriale peut se dispenser de recourir à l'intervention du médecin agréé lorsque le candidat présente un certificat médical établissant qu'il remplit lesdites conditions de santé. L'appréciation des conditions de santé par un médecin agréé peut être contestée devant le conseil médical compétent soit par l'intéressé, soit par l'autorité administrative ou territoriale, dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est portée à leur connaissance ;

- Par le médecin du travail qui apprécie la comptabilité du poste à l'état de santé de l'agent.

L'appréciation des conditions d'aptitude physique ne peut porter que sur la capacité de chaque candidat, estimée au moment du recrutement, à exercer les fonctions auxquelles ces cadres d'emplois donnent accès.

Si l'appréciation de l'aptitude physique à exercer ces fonctions peut prendre en compte les conséquences sur cette aptitude de l'évolution prévisible d'une affection déclarée, elle doit aussi tenir compte de l'existence de traitements permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution (Conseil d'État, 8ème et 3ème sous-sections réunies, 06/06/2008, 299943).

L'appréciation des conditions de santé par un médecin agréé peut être contestée devant le conseil médical compétent soit par l'intéressé, soit par l'autorité administrative ou territoriale, dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est portée à leur connaissance. Pour les agents contractuels, ce recours ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.



Pour toute autre précision concernant ce contrôle, nous vous invitons à contacter le service de santé au travail de votre Centre de gestion.





Schéma synthétique relatif à la procédure de recrutement d'un agent contractuel

Délibération portant création d'un emploi

Publication de l'avis de vacance et d'une offre sur le site [emploi-territorial](#) accompagnées d'une fiche de poste

Délai d'un à deux mois à compter de la publication de l'avis sur le site emploi-territorial pour candidater

Phase de présélection : examen des candidatures par l'autorité territoriale ou son représentant

Avec accusé de réception

Accusé de réception et convocation à un entretien +
Charte de déontologie

Accusé de réception et rejet de la candidature
manifestement incompatible

Entretiens : convocation des candidats retenus pour un ou plusieurs entretiens

Information relative aux obligations déontologiques et aux conflits d'intérêts adressée à chaque candidat

Document établi pour chaque candidat et remis à l'autorité territoriale

Procès-verbal relatif à la procédure de recrutement

Document nominatif pour chaque candidat

Sélection par l'autorité territoriale

Notification de la décision de rejet motivée à tous les candidats évincés

Décision de recrutement

Décision de rejet adressée à chaque candidat non
retenu

Attestation sur l'honneur (absence de perception
d'indemnité de rupture conventionnelle)

Contrat

Éléments en rouge : actes à prendre dont des modèles sont disponibles sur notre site internet

COMMENT RENOUVELER UN AGENT EN CDD ?



Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Il est important de rappeler qu'un agent public qui a été recruté par CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat, même en cas de potentiel CDI (Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 20/03/2017, 392792).

La signature du contrat des agents contractuels territoriaux relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

Par conséquent, le renouvellement d'un CDD ne peut pas se faire par avenant.



I- L'information à l'agent

A- Pour les contrats autres que le contrat de projet

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'autorité de recrutement lui notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant son terme s'il est d'une durée inférieure à six mois ;
- Un mois avant son terme s'il est d'une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- Deux mois avant son terme s'il est d'une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- Trois mois avant son terme s'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (art. L5212-13 du Code du travail).

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

B- Pour le contrat de projet

1- *Le renouvellement*



Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par ce contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement stipulée, il peut être renouvelé dans la limite de la durée maximale totale de six ans.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. Au plus tard deux mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
2. Au plus tard trois mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. L'agent est informé à cette occasion des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

2- La fin normale du contrat de projet

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard :

1. Au plus tard deux mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
2. Au plus tard trois mois avant son terme lorsqu'il a été recruté pour une durée supérieure à trois ans.

II- L'acceptation de l'agent : sous réserve de l'absence de recrutement d'un fonctionnaire

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Toutefois, cette proposition et cette acceptation sont sous réserve d'une candidature de fonctionnaire remplissant les conditions et les exigences du poste.

III- La déclaration de vacance d'emploi et la publicité d'une offre sur le site emploi-territorial :

La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations publique fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Cette publicité ne peut être inférieure à un mois.

En effet, l'autorité territoriale ne peut procéder au renouvellement du contrat de recrutement d'un agent non titulaire sans avoir fait précéder ce renouvellement des mesures de publicité (Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 (bis), du 2 novembre 2004, 02DA00202 ; Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 14 mars 1997, 143800).

Par conséquent, même en cas de renouvellement de contrat (que ce soit en CDD ou en CDI), il convient de procéder à une déclaration de vacance d'emploi et à une offre le site emploi-territorial, à peine d'illégalité du recrutement.

IV- La procédure de recrutement en cas de renouvellement :

La procédure de renouvellement est identique à la procédure de recrutement d'origine.

Le renouvellement du contrat d'un agent, qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant des besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement, par un procès-verbal, le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.



En effet, les emplois permanents des collectivités territoriales et des établissements publics sont prioritairement occupés par des fonctionnaires. De plus, un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat (Conseil d'État, 10ème et 9ème sous-sections réunies, 23/02/2009, 304995).

En ce sens, la collectivité ne peut pas donner la priorité de recrutement et fonder l'impossibilité de recruter un fonctionnaire sur cet emploi en avançant le recrutement de l'agent contractuel comme étant plus adapté et comme assurant une continuité (CAA de LYON, 3ème chambre, 10/04/2024, 22LY02882).

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.



Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'autorité de recrutement informe l'agent contractuel qu'il dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Il est important de rappeler que le renouvellement d'un contrat, en CDD ou en CDI, ne peut pas se faire par avenant et n'est pas tacite.

UN AGENT CONTRACTUEL NE PEUT PAS PRÉTENDRE DIRECTEMENT A UN CDI

Les agents contractuels sont engagés par contrat à durée déterminée, le cas échéant, sous réserve du respect de la déclaration de vacance d'emploi et de publicité légale sur le site emploi-territorial et qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. Par conséquent, un agent contractuel ne peut pas directement prétendre à la conclusion d'un CDI (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023, n°06139, page 4765).

QUI PEUT ACCEDER A UN CDI ?

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies pour que l'agent puisse prétendre à la conclusion d'un CDI :

- Justifier de six ans de service ;
- Sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique ;
- Par le biais d'un contrat de droit public ;
- Au sein de la même collectivité ou du même établissement.



Le bénéfice du CDI n'est pas impacté par la durée hebdomadaire de service. Par conséquent, un agent à temps complet, comme à temps non complet, peut bénéficier de ce dernier (Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 14/10/2015, 374745).

I- Le contrat doit être un contrat de droit public :

L'accès au CDI n'est possible que pour les agents ayant signé un CDD pour les motifs suivants :

- 1) Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 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 dans les conditions prévues par le présent code ;
- 3) Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;



- 4) Pour tous les emplois des communes nouvelles 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 ;
- 5) Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 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 en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- 7) Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.



Dès lors, les contrats de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage, etc.) ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif de cédésation. De plus, le contrat de projet ne permet pas de prétendre à un CDI. En effet, celui-ci est conclu dans une limite maximale de 6 ans et prend fin au terme du projet.

II- Les fonctions doivent relever de la même catégorie hiérarchique :

Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent pour les motifs susmentionnés avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics **de six ans au moins** sur des fonctions **relevant de la même catégorie hiérarchique** est conclu pour une **durée indéterminée**.

Les cadres d'emplois sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C. Par conséquent, un agent doit effectuer ses fonctions pendant une durée de six ans au sein de la même catégorie hiérarchique.

Toutefois, la jurisprudence affirme que lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise (Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 28/06/2019, 421458).



A- La condition contractuelle : contracter avec le même employeur :

Pour justifier de la durée de six ans, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli ses fonctions **auprès de la même collectivité ou du même établissement** (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 07/03/2018, n°0226S, page 1896).

Dès lors, les contrats conclus antérieurement par l'agent au sein d'une autre collectivité ou d'un autre établissement ne sont pas pris en considération.

B- La condition d'ancienneté : les six ans de services :

Le contrat conclu en application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique est renouvelable par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans **dans la limite maximale de 6 ans**. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour un CDI.



Par conséquent, la condition d'ancienneté est une condition plancher et plafond. En effet, un CDD n'est renouvelable que dans la limite maximale de six ans et lorsqu'un agent contractuel justifie d'une durée de services publics de six ans au moins, il ne peut être renouvelé que par le biais d'un CDI.



La jurisprudence a admis qu'il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause (Conseil d'État, 4ème chambre, 16/05/2018, 396107).

Le recours abusif du CDD engage la responsabilité de l'administration (CAA de NANTES, 6ème chambre, 15/11/2022, 21NT03287).

De plus, cela ouvre le droit à l'agent de se faire indemniser pour les préjudices qu'il a subis de cet abus (CAA de MARSEILLE, 7ème

Pour déterminer les six années de services, sont pris en compte :

- Les contrats :
 - o Relevant de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique ;
 - o Pour remplacer un fonctionnaire momentanément indisponible (art. L332-13 du Code général de la fonction publique) ;
 - o Pour des besoins de continuité du service et faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial (art. L332-14 du Code général de la fonction publique) ;
 - o Pour accroissement temporaire d'activité (art. L332-23 1° du Code général de la fonction publique) ;
 - o Pour accroissement saisonnier d'activité (art. L332-23 2° du Code général de la fonction publique).
- Les services accomplis au titre de la mise à disposition par le Centre de gestion s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat ;
- Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet ;
- Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique, dans leur rédaction antérieure à la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, n'est pas prise en compte.



La durée du contrat de projet n'est pas prise en compte au sein des contrats et des six années permettant la cédésation.

De plus, les contrats de droit privé ne sont également pas pris en compte (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Assemblée nationale du 31/07/2018, n°5882, page 6837).

COMMENT RENOUVELER UN AGENT CDD EN CDI ?

Il est important de rappeler qu'un agent public qui a été recruté par un CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat ; ni en CDD ni en CDI (Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 20/03/2017, 392792). Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI.

Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. 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 (Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 472075).

En effet, l'autorité territoriale doit prendre une décision expresse et ne peut conclure avec l'agent qu'un contrat à durée indéterminée (Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 30/09/2015, 374015).



La signature du contrat des agents contractuels territoriaux relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

Par conséquent, le renouvellement d'un contrat, en CDD ou en CDI, ne peut pas se faire par avenant et n'est pas tacite.



I- L'information à l'agent

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en CDI, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.

Cette durée est portée à quatre mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants, dans les mêmes conditions que susmentionnées (cf. *comment renouveler un agent en CDD ? I/ L'information à l'agent A/ A- Pour les contrats autres que le contrat de projet* ; art. L5212-13 du Code du travail).

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

II- L'acceptation de l'agent : sous réserve de l'absence de recrutement d'un fonctionnaire

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Toutefois, cette proposition et cette acceptation sont sous réserve qu'un fonctionnaire, remplissant les conditions et les exigences du poste, ne pourrait pas être recruté.

III- La déclaration de vacance d'emploi et la publicité d'une offre sur le site emploi-territorial :

La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations publique fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Cette publicité ne peut être inférieure à un mois.

En effet, l'autorité territoriale ne peut procéder au renouvellement du contrat de recrutement d'un agent non titulaire sans avoir fait précéder ce renouvellement des mesures de publicité (Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 (bis), du 2 novembre 2004, 02DA00202 ; Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 14 mars 1997, 143800).

Par conséquent, même en cas de renouvellement de contrat (que ce soit en CDD ou en CDI), il convient de procéder à une déclaration de vacance d'emploi et à une offre le site emploi-territorial, à peine d'illégalité du recrutement.

IV- La procédure de recrutement :

La procédure est identique à celle du recrutement d'origine en CDD, détaillée ci-dessus (cf. COMMENT RECRUTER UN AGENT ? IV/ La procédure de recrutement).



Le recrutement d'un agent contractuel, en CDD ou en CDI, doit faire suite à une procédure dans un délai suffisant (un mois minimum) de déclaration de vacance d'emploi et de publicité permettant l'égal accès aux emplois publics (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 16 juin 1997, 149088).

De plus, pour recruter un agent contractuel, l'autorité territoriale doit dresser le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire par le biais d'un procès-verbal.



LE RENOUELEMENT DU CDD DE L'AGENT DÉPASSE LES SIX ANS : QUE FAIRE ?

Les parties à un contrat en cours peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat à durée indéterminée lorsque l'agent contractuel territorial concerné remplit avant l'échéance de son contrat les conditions d'ancienneté.

L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours.

Par conséquent, lorsqu'un renouvellement de CDD a été conclu et que sa durée dépasse les six années d'ancienneté requise alors il est possible de procéder à la conclusion d'un CDI en cours de contrat.

Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. 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 (Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 472075).



Cependant, cette possibilité ne vient pas faire exception à la procédure de vacance d'emploi, de publicité d'une offre et de la procédure de recrutement susmentionnée.

En effet, il ne saurait en résulter qu'un contrat à durée déterminée conclu, en méconnaissance du respect des six années d'ancienneté et du renouvellement en CDI, pour une durée qui, compte tenu de la durée des contrats successifs précédemment conclus avec le même agent, conduit, en cours d'exécution du contrat, à dépasser la durée maximale d'emploi de six années, serait tacitement transformé en contrat à durée indéterminée (Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 30/09/2015, 374015).

LA PORTABILITÉ DU CDI

Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique à un agent contractuel territorial lié par un contrat à durée indéterminée à une collectivité ou l'un des établissements publics administratifs, une personne morale relevant de fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Par conséquent, un agent ayant conclu un CDI avec un employeur public, du même ou d'un autre versant, peut bénéficier de la signature d'un CDI avec un autre employeur public, également du même ou d'un autre versant. De plus, cette possibilité de portabilité ne fait pas droit à la conservation des dispositions contractuelles du précédent CDI.

Toutefois, la portabilité du CDI est une possibilité pour les administrations et l'agent ne peut pas l'exiger. Cette possibilité ne correspond pas à un « droit » à renouvellement en CDI.

