

CIRCULAIRE N° 2012-19

Châlons-en-Champagne, le 25 avril 2012,

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

Le recrutement d'agents non titulaires de droit public

SOMMAIRE

- I. **Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents ou temporaires pour une faible durée.....3**
 - A. *Le recrutement d'un agent non titulaire pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.....3*
 - B. *Le recrutement d'un agent non titulaire pour assurer le remplacement temporaire d'un agent indisponible (fonctionnaire ou non titulaire).....4*
 - C. *Le recrutement d'un agent non titulaire pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.....5*

- II. **Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents pour une longue durée.....6**
 - A. *Le recrutement d'un agent non titulaire lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.....6*
 - B. *Le recrutement d'un agent non titulaire dans un emploi permanent de catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient.....6*
 - C. *Le recrutement sur un emploi de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 1000 habitants ou de secrétaire d'un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.....7*
 - D. *Le recrutement d'un agent non titulaire pour pourvoir un emploi permanent à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (<17h30) dans une commune de moins de 1000 habitants ou dans un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.....7*

E. *Le recrutement d'un agent non titulaire dans une commune de moins de 2000 habitants ou un groupement 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.....7*

III. **Hypothèse où l'agent non titulaire réussit un concours pendant la durée de son contrat.....9**

Tableau récapitulatif des cas de recrutement fondés sur les articles 3 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.....10

INTRODUCTION

La 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 a apporté plusieurs rectifications à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale. Elle est **applicable depuis le 13 mars 2012**. Cependant, certaines dispositions nécessitent la publication de décrets d'application.

Cette circulaire a pour objet de vous présenter la refonte de l'article 3 de la loi n° 84-53. Néanmoins, les conditions à remplir par l'agent et par la collectivité territoriale restent inchangées et ont été développées dans la **circulaire 2009-14**.

La loi n° 2012-347 a également mis en place deux dispositifs pour les agents non titulaires de droit public :

- la CDI-sation (cf. **Circulaire 2012-12**) ;
- la titularisation pour laquelle nous sommes dans l'attente du décret d'application.

Il est important de rappeler que l'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents non titulaires, car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires. C'est pourquoi les possibilités de recrutement sont encadrées par la loi.

Les articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée prévoient désormais 9 hypothèses de recrutement d'agents non titulaires qui peuvent être classées en deux catégories :

- celles effectuées sur des emplois permanents ou temporaires pour une faible durée
- celles effectuées sur des emplois permanents pour une durée longue.

Les modèles de contrat sont disponibles sur le site Internet du Centre de gestion (www.cdg51.fr > espace employeur public > gestion du personnel > gestion des carrières > modèles d'actes > contrats).

I. Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents ou temporaires pour une faible durée

A) Le recrutement d'un agent non titulaire pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Définition des notions d'accroissement temporaire et saisonnier d'activité

Les notions d'accroissement temporaire et d'accroissement saisonnier d'activité ne sont pas définies expressément par les textes.

Cependant, une réponse ministérielle (QE n° 10045 du 16 février 1998 – JO AN n° 25 du 22/06/1998 p. 3447) avait précisé les notions de besoin occasionnel et de besoin saisonnier. Il est toujours possible de s'y référer.

Selon cette réponse, le besoin saisonnier se caractérise par sa prévisibilité et sa régularité dans le temps. En d'autres termes, le travail saisonnier se caractérise par **l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs**. Au contraire, un besoin occasionnel est **ponctuel et imprévisible**.

Exemple de besoin saisonnier :

- Recrutement de maîtres nageurs pour la période estivale ;

Exemples de besoin occasionnel :

- Recrutement pour renforcer un service qui connaît un surcroît d'activité ;
- Recrutement pour des travaux urgents.

Il convient de préciser que les agents non titulaires recrutés pour satisfaire un besoin saisonnier ou temporaire ne sont pas considérés comme des vacataires.

Durée et forme du recrutement

- Recrutement pour satisfaire à un **accroissement temporaire** d'activité (article 3 (1°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) : l'agent non titulaire est recruté par contrat pour une **durée maximale de 12 mois** pendant une même période de 18 mois consécutifs.

- Recrutement pour satisfaire à un **accroissement saisonnier** d'activité (article 3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) : l'agent non titulaire est recruté par contrat pour une **durée maximale de 6 mois** pendant une même période de douze mois consécutifs.

Procédure

- Délibération de l'organe délibérant
- Déclaration unique d'embauche
- Acte de recrutement (Contrat à durée déterminée)

- Transmission au Trésorier
- Transmission au Centre de gestion de la Marne

Les créations d'emploi pour accroissement temporaire ou pour un accroissement saisonnier d'activité ne font pas l'objet d'une déclaration de création ou de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion de la Marne.

Les contrats ne sont pas transmissibles au contrôle de légalité.

B) Le recrutement d'un agent non titulaire pour assurer le remplacement temporaire d'un agent indisponible (fonctionnaire ou non titulaire)

Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les différents cas d'indisponibilité.

Les cas d'indisponibilité d'un agent pouvant faire l'objet d'un remplacement sont strictement énumérés par la loi. Ainsi, un agent non titulaire pourra être recruté pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire mais également d'un agent non titulaire de droit public indisponible en raison :

- d'un temps partiel ;
- d'un congé annuel ;
- d'un congé de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, accident de service, maladie professionnelle)
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé pour adoption ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé de présence parentale ;
- d'un congé de solidarité familiale,
- de l'accomplissement du service national ou du service civil ;
- de la participation à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Ce type de contrat ne peut pas être utilisé pour remplacer un fonctionnaire en disponibilité.

Durée du recrutement

Le contrat doit être conclu pour une durée équivalente à l'absence de la personne remplacée. Il est conclu pour une durée déterminée.

Il peut désormais prendre effet avant le départ de l'agent temporairement indisponible, c'est-à-dire qu'il peut y avoir une période de doublon entre l'agent remplacé et son remplaçant afin d'assurer la transition.

Procédure de recrutement

- Absence de délibération
- Déclaration unique d'embauche
- Acte de recrutement (Contrat à durée déterminée)
- Transmission au contrôle de légalité et au Trésorier
- Transmission au Centre de gestion de la Marne

C) Le recrutement d'un agent non titulaire pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Durée et objet du recrutement

Le recrutement de l'agent n'est possible que par contrat d'une **durée maximale d'un an**. Cette durée peut être prolongée **dans la limite d'une durée totale de 2 ans**.

Il a pour objet de faire face à la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être pourvu par un fonctionnaire selon les modalités prévues par la loi à savoir :

- par recrutement direct (grades accessibles sans concours) ou sur liste d'aptitude établie au titre d'un concours ou d'une promotion interne ;
- par voie de mutation ;
- par voie de détachement ;
- par voie de l'intégration directe.

Il appartient à la collectivité, au cours de la période que dure le recrutement, de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour recruter un fonctionnaire sur l'emploi permanent en cause notamment via la déclaration de vacance ou de création d'emploi auprès du Centre de gestion.

Ce recrutement n'est donc possible que sous réserve de recherches infructueuses.

En cas de recrutement effectué sur ce fondement, le juge administratif vérifie l'exactitude matérielle des faits : **il considère que cette disposition permet de combler la vacance d'un emploi en attendant que le processus normal de recrutement d'un fonctionnaire ait abouti et non de recruter durablement un contractuel dans un emploi**.

Si la collectivité peut pourvoir l'emploi par la nomination d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire (**notamment lorsque le poste à pourvoir est accessible sans concours** : adjoint technique de 2^{ème} classe, adjoint administratif de 2^{ème} classe, adjoint d'animation de 2^{ème} classe, adjoint territorial du patrimoine de 2^{ème} classe, agent social de 2^{ème} classe), elle ne peut pas recruter un agent non titulaire sur ce fondement.

Procédure

- Délibération
- Déclaration de création ou de vacance d'emploi

- Déclaration unique d'embauche
- Acte de recrutement (Contrat à durée déterminée)
- Transmission au contrôle de légalité et au Trésorier
- Transmission au Centre de gestion de la Marne

II. Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents pour une longue durée

A. Le recrutement d'un agent non titulaire lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Article 3-3 (1°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Un motif de recrutement en voie de raréfaction

Ce motif de recrutement est très peu utilisé aujourd'hui compte tenu de l'achèvement de la construction statutaire de la fonction publique territoriale.

B. Le recrutement d'un agent non titulaire dans un emploi permanent de catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions ou le justifient.

Article 3-3 (2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et n'est possible **que pour des emplois relevant du niveau de la catégorie A** sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

La justification de la nature des fonctions et des besoins du service

Il ressort d'une jurisprudence constante que le recrutement d'un agent non titulaire au titre de la nature des fonctions n'est possible que si la collectivité le justifie par un besoin spécifique. Le juge administratif a défini ces besoins spécifiques qui correspondent aux cas suivants :

- **Le profil du candidat procure un avantage déterminant pour la collectivité (hautes qualifications, expérience, ...).**
- **Le besoin insatisfait a un caractère non durable (mission limitée dans le temps).**
- **L'appel à candidature d'un fonctionnaire est resté infructueux pendant plusieurs mois.**
- **Il est impossible d'attendre un recrutement par la voie normale pour faire face correctement aux besoins du service.** Ex. : périodicité irrégulière d'un concours.

Le contrat mentionne le(s) motif(s) du recrutement.

C. Le recrutement sur un emploi de secrétaire de Mairie dans une commune de moins de 1000 habitants ou de secrétaire d'un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.

Article 3-3 (3°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Cette possibilité de recrutement doit permettre aux plus petites communes de répondre au problème de recrutement des secrétaires de mairie.

Le recrutement peut intervenir quelle que soit la durée hebdomadaire de service de l'emploi mais uniquement dans les communes de moins de 1000 habitants.

Concernant l'emploi de secrétaire de mairie, il convient de rappeler que celui-ci ne relève, en l'état actuel, que des grades d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs (adjoint administratif de 1^{ère} classe, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et adjoint administratif principal de 1^{ère} classe), du cadre d'emplois des rédacteurs et de celui des attachés.

D. Le recrutement d'un agent non titulaire pour pourvoir un emploi permanent à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (<17h30) dans une commune de moins de 1000 habitants ou dans un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.

Article 3-3 (4°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Cette hypothèse de recrutement concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C).

E. Le recrutement d'un agent non titulaire dans une commune de moins de 2000 habitants ou un groupement 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.

Article 3-3 (5°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Cette hypothèse de recrutement permet aux plus petites collectivités de **pourvoir des postes dont la suppression à plus ou moins long terme est probable, sans que la collectivité puisse s'y opposer.**

Ce type de recrutement est ouvert à toutes les catégories d'agents, quelle que soit leur durée hebdomadaire de service.

Les cas les plus fréquents de recrutement d'agent non titulaire sur le fondement de cet alinéa concernent le recrutement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) suite à la création d'une classe ou du recrutement d'un adjoint administratif suite à la création d'une agence postale.

L'acte d'engagement.

Les agents recrutés sur la base de l'article 3-3 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une **durée maximale de 3 ans**.

Ces contrats sont renouvelables par **reconduction expresse** dans la limite d'une **durée maximale de 6 ans**.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une **durée indéterminée**.

Par ailleurs, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 permet désormais à l'agent recruté pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée de faire valoir l'ancienneté qu'il a éventuellement acquise antérieurement auprès de sa collectivité territoriale (article 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée). Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Désormais, les contrats conclus avec l'agent par exemple pour un besoin occasionnel ou saisonnier, ou encore pour assurer une vacance d'emploi non immédiatement pourvu par un fonctionnaire ou pour remplacer un fonctionnaire absent, dès lors qu'il s'agissait de pourvoir dans le cadre de ces contrats, des postes de travail de même catégorie hiérarchique sont pris en compte dans le délai de 6 ans mentionné à l'article 3-3 de la loi n° 84-53.

Cette loi a donc supprimé la condition de contrats successifs pour l'accès au CDI et privilégie désormais 2 critères :

- l'exigence d'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique
- la durée de service de 6 ans auprès de la même collectivité.

Ainsi, l'agent pourra changer de poste de travail en interne sans perdre le bénéfice de ses droits à CDI-sation.

De même, les interruptions de la relation de travail entre 2 contrats sont neutralisées dès lors qu'elles n'excèdent pas 4 mois.

☞ L'article 41 II de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précise que ces dispositions sont applicables aux contrats en cours à la date du 13 mars 2012 qui ont été conclus sur le fondement des quatrième à sixième alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi n°2012-347 précitée.

Lorsqu'une collectivité embauche un agent qui est lié par un CDI à une autre collectivité pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, alors l'autorité territoriale de celle-ci **peut, par décision expresse**, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée : c'est la portabilité du CDI.

Procédure commune aux 5 cas de recrutement.

- Délibération
- Déclaration de création ou de vacance d'emploi
- Déclaration unique d'embauche
- Acte de recrutement (Contrat)
- Transmission au contrôle de légalité et au Trésorier
- Transmission au Centre de gestion de la Marne

III. Hypothèse où l'agent non titulaire réussit un concours pendant la durée de son contrat.

Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude correspondant au cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, alors il est nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, et ce, au plus tard au terme du contrat (article 3-4 I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

C'est-à-dire que l'autorité territoriale ne peut pas embaucher en qualité d'agent non titulaire de droit public une personne inscrite sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois quand l'emploi à pourvoir dépend de ce même cadre d'emplois.

☞ L'article 41 II de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précise que cette disposition est applicable aux contrats en cours à la date du 13 mars 2012 qui ont été conclus sur le fondement des quatrième à sixième alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 précitée.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



Le Président du Centre,

Patrice VALENTIN
Maire d'ESTERNAY

Vice Président du Conseil Général

TABLEAU RECAPITULATIF DES CAS DE RECRUTEMENT FONDES SUR LES ARTICLES 3 ET SUIVANTS DE LA LOI N° 84-53

Motif de recrutement	Article	Création de l'emploi par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi : déclaration de vacance	Durée du contrat	Acte de recrutement
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	3 1°	Oui	Non	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	3 2°	Oui	Non	Durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 12 mois consécutifs	CDD
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles	3-1	Non	Non	Durée du remplacement	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3-2	Oui	Oui	Durée maximale d'un an, sa durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans	CDD
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	3-3 1°	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 de catégorie A lorsque les besoins services ou la nature des fonctions le justifient	3-3 2°				
Emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	3-3 3°				
Emploi à temps non complet des communes de moins de 1000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps est inférieure à 50%.	3-3 4°				
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	3-3 5°				