

FICHE RÉCAPITULATIVE :**Le recrutement d'un agent contractuel de droit public****Article L. 332-23.1° du CGFP : accroissement temporaire d'activité****OCTOBRE 2025****Cadre légal et réglementaire**

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 332-23.1° et R. 115-2 à R. 115-11 ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Introduction

Il existe deux catégories d'emplois :

- les emplois permanents des collectivités locales et des établissements publics qui sont occupés par principe par des fonctionnaires. Ces emplois correspondent à l'activité normale et habituelle, à la mission de service public dont a la charge la collectivité territoriale ou l'établissement public.
- les emplois non permanents qui sont créés afin de répondre à un besoin provisoire. Pour ce faire, le CGFP prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel de droit public sur le fondement d'un contrat pris pour un accroissement temporaire d'activité.

Le critère essentiel pour recourir à l'accroissement temporaire d'activité est la modification ponctuelle et imprévue de l'activité nécessitant le recrutement d'un ou plusieurs agents par contrat à durée déterminée, strictement limitée à l'accomplissement de travaux justifiés par cette surcharge de travail.

I. Les formalités préalables au recrutement

A. La vérification des conditions relatives à l'agent

Conformément à l'article R. 331-2 du CGFP, aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- ① S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques ;
 - ② 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.
 - ③ S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
 - ④ 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 ;
- ⑤ S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail qui lui ont été délivrés antérieurement ;
 - ⑥ 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, n° 209322*).
- A 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

① La délibération (*cf. modèle en ligne sur le site du CDG31*)

L'emploi non permanent est créé par délibération qui doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé, ainsi que la durée hebdomadaire de temps de travail.

Ce type de contrat est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques : la délibération peut donc créer un emploi de catégorie A, B ou C. Elle est par ailleurs à transmettre au contrôle de légalité.

Une délibération de principe ne peut pas être prise : il s'agit obligatoirement d'une délibération au cas par cas (*CE, 30 octobre 1998, Ville de Lisieux, n° 149662*).

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 préalable à l'embauche

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée par l'employeur territorial de l'agent auprès de l'URSSAF (article R. 1221-4 du Code du travail), **obligatoirement avant l'embauche** : au plus tôt **dans les 8 jours précédent la date de l'embauche**.

A souligner : 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 **OBLIGATOIUREMENT 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 et dans les mêmes conditions que le contrat initial.

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

IMPORTANT :

- le contrat n'est pas à transmettre au contrôle de légalité ;
- 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.



PIECES A TRANSMETTRE A L'AGENT LORS DU RECRUTEMENT

Document récapitulant les informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions conformément aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du CGFP.

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 **d'une durée maximale d'un an** (renouvellement compris) pendant une même période de 18 mois consécutifs :

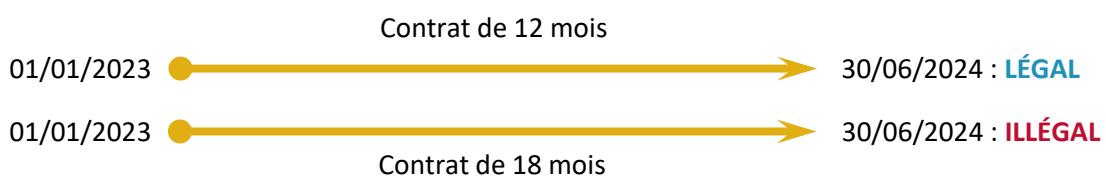
- pas de durée minimale du contrat (contrat d'un jour par exemple).
- autant de renouvellements possibles jusqu'à hauteur d'un an maximum.

Exemple :

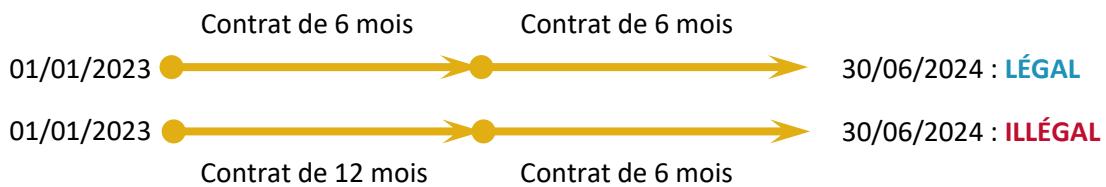
Soit un contrat conclu à compter du 1er janvier 2023.

À compter du premier jour du contrat, soit le 1er janvier 2023, s'ouvre une période de 18 mois consécutifs, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2024.

Dès lors :



La durée de 18 mois est supérieure à la durée maximale autorisée de 12 mois



Les durées d'un total de 18 mois sont supérieures à la durée maximale autorisée de 12 mois



POINT DE VIGILANCE

- **Indemnité de précarité** : depuis le 1^{er} 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.