



**PRÉFET
D'EURE-
ET-LOIR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Circulaire préfectorale n° DRCL-BLE-2022027-0001

Signée par

Adrien BAYLE, Secrétaire Général de la Préfecture d'Eure-et-Loir

le 27 janvier 2022

**28 – Préfecture d'Eure-et-Loir
DRCL – Direction des relations avec les collectivités locales
Bureau de la Légalité et des Elections**

Circulaire préfectorale relative au contrôle de légalité des contrats de recrutement de personnels employés en contrat à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI)



**PRÉFET
D'EURE-
ET-LOIR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Préfecture / Direction des Relations avec les Collectivités Locales
Bureau de la légalité et des élections
Pôle Affaires Générales
Tél. : 02 37 27 72 64
Mèl : pref-coll-infos-rdv@eure-et-loir.gouv.fr

CIRCULAIRE PREFERATORALE DU 27 JAN. 2022

**RUBRIQUE : FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE**

APPELLE UNE REPONSE : NON

APPLICATION PERMANENTE

LE PRÉFET D'EURE-ET-LOIR

à

Mesdames et Messieurs les Maires des communes d'Eure-et-Loir et leurs établissements publics
Messieurs les Présidents de communautés de communes et d'agglomération et leurs établissements publics
Mesdames et Messieurs les Présidents de syndicats
Messieurs les Présidents des Offices Publics d'HLM
Monsieur le Président du Conseil départemental d'Eure-et-Loir
Monsieur le Président du service départemental d'incendie et de secours d'Eure-et-Loir

Pour information à :

Monsieur le Président de l'Association des Maires et des établissements Publics de Coopération Intercommunale d'Eure-et-Loir
Monsieur le Président de l'Association des Maires ruraux d'Eure-et-Loir
Monsieur le Président du centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-loir
Monsieur le Directeur départemental des Finances publiques d'Eure-et-Loir
Madame et Messieurs les Sous-Préfets

Objet : Contrôle de légalité des contrats de recrutement de personnels employés en contrat à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI)

Pièces jointes : Annexe 1 – Tableau des cas de vacance d'emploi

Annexe 2 – Schéma définissant les modalités de recrutement d'un agent contractuel

Annexe 3 – Procédure de recrutement, qui fait quoi ?

Annexe 4 – Coordonnées du bureau de la légalité et des élections en charge de la fonction publique territoriale



Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;
- Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

La présente circulaire a pour objet de vous informer sur les points essentiels à respecter lors de l'établissement de contrats de recrutement à durée déterminée et indéterminée (CDD et CDI) de droit public et des évolutions consécutives à la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Les points suivants seront abordés dans cette circulaire :

- le délai de vacance de poste ;
- les mentions obligatoires sur le CDD ;
- le recrutement d'un agent sur un emploi non permanent ;
- le remplacement d'un agent pour abandon de poste ou exclusion ;
- le recrutement d'un membre de la famille ;
- l'application des grilles indiciaires ;
- la transformation d'un CDD en CDI ;
- la signature du contrat de travail à durée déterminée ;
- le délai de transmission du contrat à l'autorité préfectorale ;
- l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée.

Le délai de vacance de poste

L'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « *Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.* ».

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a encadré cette vacance de poste et a été précisée par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Ainsi, l'article 2 du décret précité impose **une publication du poste d'un mois minimum sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques**. La déclaration de vacance d'emploi doit également être faite auprès du centre de gestion.

En cas de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (agent momentanément indisponible), aucune vacance d'emploi auprès du centre de gestion n'est nécessaire. Par principe, la publication du poste sur l'espace numérique commun doit être réalisée pendant une durée d'un mois minimum.

Toutefois, en cas d'urgence, ce délai peut être raccourci. C'est le cas, par exemple, lorsque plusieurs agents tombent malade simultanément et que le service public ne peut plus être assuré. Au contraire, lors du remplacement d'un agent dont l'absence est prévue de longue date (hospitalisation par exemple), le recrutement doit être anticipé et le délai de publication ne peut être raccourcis.

De plus, la déclaration de vacance de poste doit être accompagnée d'une fiche de poste qui précise les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel. Enfin, elle indique la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Par principe, la déclaration de vacance d'emploi est obligatoire (Annexe 1 – Situations de vacance d'emploi).

Les mentions obligatoires de la délibération créatrice d'emploi et du CDD

Toute création ou suppression d'emploi ou de grade doit être votée par l'organe délibérant. Cette compétence ne peut pas être déléguée au maire, au président, au bureau ou à la commission permanente du conseil départemental. Seule la suppression d'un poste requiert l'avis du comité technique avant de délibérer.

La délibération relative à la création d'un emploi doit mentionner certaines informations. L'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.* ».

De plus, l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale définit les mentions que doit comporter un contrat de travail.

Le contrat établi doit comporter les mentions suivantes :

1. concernant les co-contractants : le nom de la commune, de son représentant et l'identité complète de la personne recrutée (nom, prénom, date de naissance, adresse) ;
2. les textes juridiques suivants :
 - la loi n°83-3634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations du fonctionnaire ;
 - la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
 - le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
 - le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
3. indication de la date et du numéro de la délibération créant l'emploi ;
4. s'il y a lieu, indication de la date et du numéro de la vacance d'emploi ;
5. si CDD de remplacement : nom, grade, fonctions exercées, motif de l'absence, période d'absence si connue de l'agent remplacé ;
6. concernant le motif du recrutement :
 - remplacement d'un agent indisponible : « *pallier l'indisponibilité pour le bon fonctionnement du service* » ;
 - remplacement pour vacance d'emploi : « *aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi* ».

Le corps du contrat lui-même doit intégrer les informations suivantes :

- objet et durée du contrat ;
- période d'essai ;
- description du poste occupé et conditions d'emploi ;
- congés annuels ;
- rémunération ;
- évaluation annuelle ;
- cumul d'activités ;
- sécurité sociale – retraite ;
- droits et obligations ;
- renouvellement du contrat ;
- rupture du contrat ;
- certificats de travail ;
- contentieux ;
- notification.

La procédure de recrutement des agents contractuels est précisée en annexe 3.

Le recrutement d'un agent sur un emploi non permanent

Les collectivités ou les établissements publics peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents (article 3 I de la loi n°84-53) pour faire face à un besoin lié à :

- un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs ;
- un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 12 mois consécutifs.

L'organe délibérant doit statuer sur la création des emplois pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. En revanche, l'obligation de vacance d'emploi ne s'impose pas.

Les nominations intervenues sur ce type de contrat doivent faire l'objet d'une communication au centre de gestion¹.

Par ailleurs, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé le CDD de projet. Ce contrat permet de recruter un agent pour une durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. L'agent est recruté pour une durée minimale d'un an et ne peut excéder six années (article 3 II de la loi n°84-53). Contrairement au recrutement pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, il faut procéder à la publication de la vacance d'emploi (article 2-2 alinéa 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Le remplacement d'un agent pour abandon de poste ou exclusion

Tout d'abord, dans le cas du remplacement d'un agent suite à l'abandon de son poste ou de son exclusion temporaire, vous devez solliciter, dans un premier temps, le centre de gestion, que vous soyez affiliés ou non.

En effet, l'article 25 alinéa 2 de la loi n°84-53 précitée dispose que « *Les centres de gestion [...] peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.* ».

Ainsi, le recours à un recrutement sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 ne peut pas s'appliquer dans ce cas.

Le centre de gestion propose ainsi un service de remplacement ou un service temporaire d'emploi. Ce dispositif est mis à disposition des agents :

- pour remplacer des agents momentanément indisponibles ;
- pour assurer des missions temporaires ;
- en cas de vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Enfin, dans un second temps et si le centre de gestion ne dispose pas d'agents à mettre à votre disposition, vous pouvez recourir à l'intérim.

Le recrutement d'un membre de la famille d'un élu

Une réponse ministérielle² précise que « *S'agissant du cas où un maire souhaiterait recruter un parent, la voie contractuelle et celle du recrutement direct sans concours sont indissociables d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait ce maire à recruter un membre de sa famille.* ».

A ce titre, s'appliquent notamment :

- l'article 432-12 du code pénal (notion de prise illégale d'intérêts) ;
- l'article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales (notion de conseillers intéressés à l'affaire) ;
- l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (recrutement des collaborateurs de cabinet).

¹ Article 23-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

² QAN n°75550, 6 avril 2010

Ainsi, il existe un risque juridique certain dans le recrutement d'un membre de la famille d'un élu municipal.

Le Conseil d'Etat a, par exemple, reconnu que la nomination d'un membre de la famille d'un adjoint au maire sur un emploi public permanent **sans respecter les règles de procédure est constitutive de prise illégale d'intérêts**³. Dans cette affaire, le recrutement n'avait été précédé d'aucune publicité. De même, aucune procédure d'examen des candidatures n'avait été organisée.

Ainsi, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, le juge administratif vérifie que la procédure de recrutement est conforme aux règles fixées par la loi.

En conclusion, le recrutement d'un membre de la famille d'un élu au sein de la collectivité n'est pas interdit, mais il convient de respecter toutes les règles de recrutement (vacance d'emploi, examen des candidatures) afin d'écartier tout risque pénal.

S'agissant du recrutement des collaborateurs de cabinet, l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 limite les personnes pouvant être recrutées pour ces postes : « *I.-L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.*

Toutefois, il est interdit à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :
1° *Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;*
2° *Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;*
3° *Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin. »*

L'application des grilles indiciaires

Les grilles indiciaires territoriales indiquent la rémunération brute mensuelle d'un agent de la fonction publique territoriale.

La rémunération brute dans l'échelonnement indiciaire exclut les bonifications indiciaires, les primes et les indemnités.

De ce fait, le régime de rémunération des contractuels suit les mêmes caractéristiques que la rémunération des fonctionnaires territoriaux.

Il existe deux principes concernant la rémunération des agents :

- elle ne peut pas être inférieure au SMIC ;
- elle doit prendre en compte les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent et l'expérience de l'agent.

Ainsi, il convient de tenir compte du cadre d'emploi correspondant aux fonctions de l'agent afin de déterminer la grille lui étant applicable.

A titre d'exemple, un agent recruté en qualité d'ATSEM ne peut pas être rémunéré avec une grille indiciaire d'adjoint technique territorial.

Vous veillerez donc à appliquer aux agents contractuels recrutés la grille indiciaire correspondant à leur cadre d'emploi.

La transformation d'un CDD en CDI

L'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 énonce les fondements de recrutement des contrats pouvant être transformés en CDI. Il s'agit des contrats conclus sur les fondements « *des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat. »*

³ CE, 27 juillet 2005, Ministre de l'Outre-Mer, n°263714

Pour que la conclusion d'un CDI soit possible, les six ans de CDD doivent avoir été accomplis dans la même collectivité ou le même établissement public sur des fonctions identiques relevant de la même catégorie hiérarchique.

Les services à temps incomplet ou temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. De plus, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte si la durée des interruptions entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois.

De plus, j'appelle votre attention sur le fait que le Conseil d'Etat⁴ précise 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.* ». Ainsi, un agent ayant exercé les **mêmes fonctions** pendant six ans, doit bénéficier d'un CDI en cas de renouvellement du contrat, et ce même si l'appellation des fonctions a évolué au cours des six ans.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 introduit de nouvelles dispositions concernant le CDI. En effet, elle organise la portabilité de ce contrat dans les trois versants de la fonction publique (article 3-5 de la loi n°84-53).

Ainsi, l'article 71 de cette loi prévoit que si l'agent est lié par un CDI à une administration d'État, à un établissement public, à une commune, à une région ou à un établissement sanitaire, social ou médico-social, cet agent pourra bénéficier directement d'un CDI quelle que soit la qualité de l'employeur public (administration d'État ou administration territoriale ou administration hospitalière).

La signature du contrat de travail à durée déterminée

Lors des contrôles des contrats de travail, il a été constaté que ces derniers arrivaient soit signés par les deux parties, soit par une seule des parties (le plus souvent la collectivité).

Le contrat de travail doit être signé par le maire ou l'adjoint ayant délégation et l'agent.

Dans un objectif d'homogénéisation des pratiques, je vous demande de m'adresser les contrats signés par les deux parties.

Le délai de transmission de 15 jours à la préfecture

L'article L.2131-1 du code général des collectivités territoriales dispose que « *Les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication « ou affichage » ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. Pour les décisions individuelles, cette transmission intervient dans un délai de quinze jours à compter de la signature.* ».

Une décision individuelle désigne le destinataire de manière nominative et est susceptible de créer des droits. Les contrats sont des actes individuels car ils sont nominatifs et créateurs de droits.

Outre le fait que le contrat de travail doit être transmis à l'employé dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du code du travail), l'entrée en vigueur du contrat est également soumise à une transmission aux services préfectoraux qui doit intervenir dans un délai de quinze jours après son édicton.

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Cette indemnité est aussi appelée « indemnité de précarité ». Elle a été instituée par l'article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui modifie l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'article 136 de la loi précitée prévoit le versement sous condition d'une indemnité de fin de contrat.

⁴ CE, 28 juin 2019, n°421458

Le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique est venu préciser ces conditions, en créant un article 39-1-1 dans le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Cette indemnité concerne les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021, sans effet rétroactif.

Par conséquent, les contrats conclus ou renouvelés en 2020 qui prennent fin en 2021 ne sont pas concernés par le versement de cette indemnité.

Le contrat doit avoir été conclu et/ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il existe trois conditions cumulatives pour l'octroi de cette indemnité :

Conditions	Généralités	Exceptions
<u>Fondement juridique du contrat</u>	Sont concernés les contrats pris en application de la loi n°84-53 : <ul style="list-style-type: none"> • Article 3, 1° ; • Article 3-1 ; • Article 3-2 ; • Article 3-3. 	Sont exclus : <ul style="list-style-type: none"> • Article 3, 2° (accroissement saisonnier d'activité) ; • Contrats de projet ; • Contrats de collaborateurs de cabinet ; • Contrats PACTE ; • Contrats pris sur le fondement de l'article 38 (travailleurs reconnus handicapés).
<u>Durée maximale du contrat</u>	Le contrat doit avoir une durée inférieure ou égale à un an.	
<u>Rémunération brute maximale</u>	Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.	L'article 39-1-1-I du décret du 15 février 1988 précise que <u>le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du SMIC</u> applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail. Les agents contractuels de droit public qui perçoivent une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

Le I de l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 précité prévoit des situations dans lesquelles l'indemnité de fin de contrat n'est pas à verser.

En effet, cet article précise que l'indemnité de fin de contrat « *n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».

Par conséquent, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque :

- l'agent n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme (abandon de poste, démission, licenciement) ;
- l'agent est nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
- l'agent bénéficie d'un renouvellement de contrat immédiat (il ne doit pas avoir plus d'une journée entre deux renouvellements de CDD) ;

- l'agent bénéficie d'un nouveau contrat (CDD ou CDI) au sein de la fonction publique territoriale ;
- l'agent refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- l'agent décide de mettre fin au contrat : cela peut-être le cas pour le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques, l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

ATTENTION

Le versement de cette indemnité est obligatoire. Elle ne nécessite pas de délibération, ni de saisine préalable des instances (CT, CAP ou CCP).

*
* *
*

Je vous invite, à l'avenir, à bien vouloir vous conformer aux instructions données ci-dessus afin d'établir au mieux les contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Le Préfet,
Pour le Préfet,
Le Secrétaire Général,



Adrien BAYLE

Annexe 1 – Situations de vacance d'emploi

Situations	Déclaration de vacance d'emploi nécessaire	Pas de déclaration de vacance d'emploi
Départ définitif du fonctionnaire⁵		
Abandon de poste	x	
Décès	x	
Démission	x	
Interdiction d'exercer un emploi public	x	
Licenciement	x	
Mutation externe	x	
Perte de la nationalité française	x	
Radiation pour déchéance des droits civiques	x	
Réintégration pour ordre et mutation ou détachement vers une autre collectivité le même jour		x
Retraite	x	
Révocation	x	
Départ temporaire du fonctionnaire		
Autorisation d'absence		x
Congé avec traitement pour activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par année civile ⁶		x
Congé suite à un accident du travail		x
Congé(s) de maladie		x
Congé de maternité		x
Congé parental ⁷		x
Congé de présence parentale ⁸	x	
Décharge de service pour activité syndicale ⁹		x
Détachement de courte durée (< à 6 mois) ¹⁰		x
Détachement de longue durée (> à 6 mois) ¹¹	x	
Détachement pour stage ¹²		x
Disponibilité d'office après congés maladie < à 6 mois ¹³		x
Disponibilité d'office après congés maladie > à 6 mois ¹⁴	x	
Disponibilité pour convenances personnelles < à 6 mois ¹⁵	x	

⁵ Article 74 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

⁶ Article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

⁷ Q.E. n°98758 du J.O.A.N. du 24 octobre 2006

⁸ Article 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

⁹ Article 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et Article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

¹⁰ Article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

¹¹ Article 67 alinéa 1 et 2, article 72 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

¹² Article 5 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008

¹³ Article 67 alinéa 1 et 2, article 72 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

¹⁴ Article 5 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008

¹⁵ Article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Disponibilité pour convenances personnelles > à 6 mois ¹⁶	x	
Autres disponibilités discrétionnaires ¹⁷	x	
Exclusion temporaire de fonctions		x
Mise à disposition ¹⁸		x
Suspension à titre conservatoire ¹⁹		x
Temps partiel		x
<u>Autres cas</u>		
Avancement de grade ²⁰		x
Collaborateur de cabinet ²¹		x
Création d'emploi sur emploi permanent	x	
Emploi fonctionnel	x	
Emploi de droit privé (CUI-CAE)		x
Emploi vacant suite à promotion interne	x	
Emploi d'assistant maternel		x
Mutation interne ²²	x	
Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (emploi non permanent)		x
Nomination d'un agent dans le cadre de la sélection professionnelle		x
Renouvellement du contrat d'un agent non titulaire sur emploi permanent, sauf remplacement²³	x	
Transfert de personnel	x	
Transformation substantielle d'un emploi (mission, durée de service, lieu de travail, rémunération ...)	x	

¹⁶ Article 5 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008

¹⁷ Article 70 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

¹⁸ CE du 8 avril 1994, M. G, n° 145780 et 146921

¹⁹ Q.E. n°17 du J.O.A.N. du 29/04/1991

²⁰ Q.E. n°59148 du J.O.A.N. du 19/03/2001 et CE du 11 avril 20019, n°309132

²¹ CAA Marseille, 11 décembre 2001, Département du Gard, n°98MA00718

²² CE du 22 février 1995, n°134148

²³ Article 23-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et Q.E. n°4106 du J.O.A.N. du 03/08/2008

Annexe 2 - Schéma définissant les modalités de recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent

Modalités de recrutement

(arts 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 3-5, 38, 47 et 110 de la loi n°84-53 et décret n°88-145 du 15/02/1988)

Délibération de création de poste

- le motif invoqué pour la création de l'emploi
- la nature des fonctions
- le niveau de recrutement
- le niveau de rémunération
- les crédits disponibles

Attention : il faut vérifier le seuil démographique de la collectivité pour certains emplois

Vacance d'emploi

- Informer le centre de gestion (art 41 loi n°84-53)
- la vacance d'emploi doit être déclarée avant l'éventuel renouvellement de l'engagement de l'agent contractuel
- publication de l'emploi sur l'espace numérique commun

Attention : Si la déclaration de la vacance d'emploi n'est pas effectuée ou si le délai de vacance est insuffisant, le recrutement sur l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégal

- Il n'y a pas besoin de vacance d'emploi dans le cadre de l'art 3-1 de la loi n°84-53, ni dans le cadre de recrutement de collaborateur de cabinet, ni de recrutement direct sur un emploi fonctionnel

Conditions

- Respecter les conditions générales : absence de condamnation, aptitude physique, etc..
- Pas d'obligation de diplôme : le recrutement de l'agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes requis pour se présenter au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie. Le candidat doit simplement avoir les compétences requises

Le contrat

(art 3 du décret n°88-145)

Sur la forme

- Présence de visas et articles
- date à laquelle le recrutement prend effet et prend fin, durée
- définition du poste et la catégorie
- condition d'emploi et rémunération
- droits et obligations de l'agent

Période d'essai

Si le contrat est :

- < 6 mois = 3 semaines
- < à 1 an = 1 mois
- < 2 ans = 2 mois
- > 2 ans = 3 mois
- CDI = 3 mois

Attention : il n'y a pas besoin de période d'essai en cas de renouvellement avec les mêmes fonctions ou le même emploi

Droits

Est créateur de droits :

- Une promesse d'engagement
- la signature de contrats

Attention : l'administration peut retirer une décision individuelle sous 4 mois

Le recours

Un agent contractuel peut faire recours pour excès de pouvoir

Obligation de transmission

(art L.2131-1 et suivants du CGCT / art 23-1 de la loi n°84-53)

Contrôle de légalité

Les contrats doivent être transmis à la préfecture, soit par voie dématérialisée soit par voie postale, dans un délai de 15 jours.

Attention : ne sont pas concernés les cas relevant de l'article 3 de la loi n°84-53 : accroissement temporaire ou saisonnier

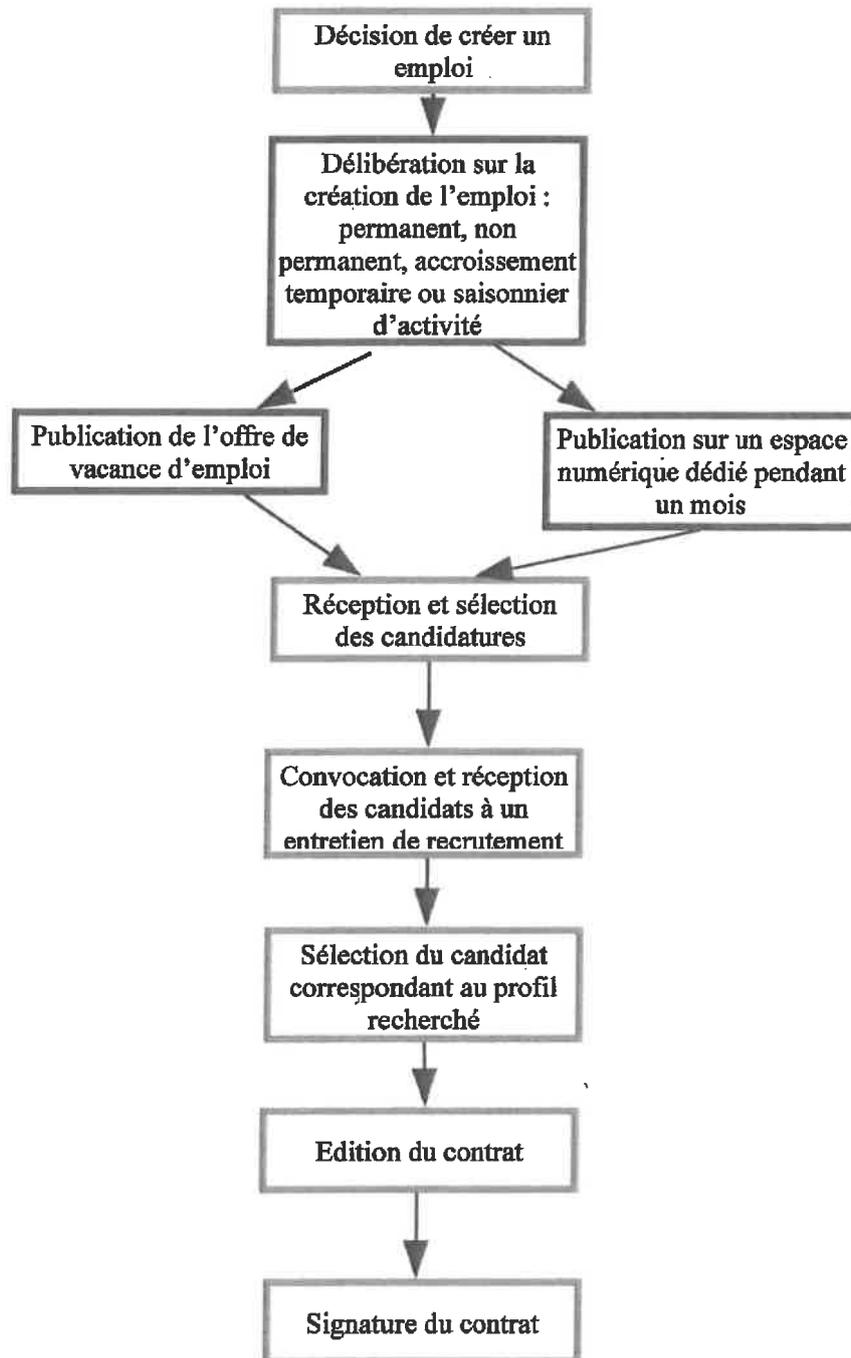
Centre de gestion

Doit être transmis au centre de gestion toutes les créations et vacances de poste ainsi que les nominations prévues aux arts 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 3-5, 38, 39, 44, 51, 64 et 68 de la loi n°84-53

Entrée en vigueur

Les décisions individuelles sont exécutoires de plein droit dès leur transmission à la préfecture et notification à l'intéressé

**Annexe 3 – Procédure de recrutement
Qui fait quoi ?**



Légende :

- Maire ou président
- Organe délibérant
- Centre de gestion

**Annexe 4 – Coordonnées du bureau de la légalité
et des élections en charge de la fonction publique territoriale**

Pour les communes, le Conseil Départemental, le SDIS

Monsieur Stéphane POIGNARD
02.37.27.71.63
stephane.poignard@eure-et-loir.gouv.fr

*
* *

Pour les EPCI-FP et les syndicats

Madame Mélissa ALAPHILIPPE
02.37.27.71.65
melissa.alaphilippe@eure-et-loir.gouv.fr

Madame Nadège NOYELLE
02.37.27.71.61
nadege.noyelle@eure-et-loir.gouv.fr