

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

SOMMAIRE

Les recrutements d'agents contractuels : des possibilités dépendant de la taille de la collectivité ou de l'EPCI, et une procédure en 7 étapes à respecter.

Le recrutement d'agents contractuels : des procédures à respecter

Jurisprudence

De nombreux cas prévoient le recours au recrutement d'un contractuel. Il est recommandé de prévoir la cotisation aux ASSEDIC pour tous vos contrats, afin d'éviter l'auto-assurance en cas de versements d'allocations chômage.

De plus, une indemnité de précarité est due pour tout contrat d'une durée inférieure à 1 an.

RECRUTEMENT POUR LE REMPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN AGENT SUR EMPLOI PERMANENT (L332-13 du code général de la fonction publique)

Conformément à l'article L332-13, par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1, et pour répondre à des **besoins temporaires**, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux, ces derniers étant dans les cas suivants :

- Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- Indisponibles en raison :
 - D'un détachement de courte durée, 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 ;
 - D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

Les agents contractuels sont alors recrutés pour une durée déterminée et dans la limite de la durée d'absence du fonctionnaire (ou du contractuel) à remplacer. Le contrat conclu dans ce cadre peut toutefois prendre effet avant le départ de l'agent (période de tuilage possible). Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

RECRUTEMENT SUR EMPLOI PERMANENT (L332-8 à L332-14)

Attention : une déclaration de vacance de poste est obligatoire, ainsi que la création du poste par votre assemblée délibérante, s'il n'existe pas au tableau des effectifs.

- ✓ **Recrutement dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire : il s'agit du motif L332-14 :** Ce type de contrat ne peut être conclu que pour une période d'un an et à la condition que la procédure de déclaration de vacance de poste ait été effectuée auprès du Centre de Gestion 27. Si à la fin de la période d'un an, la procédure de recrutement n'a pas abouti, le contrat peut être prolongé d'une année supplémentaire, seulement.
- ✓ **Recrutement par contrat sous les motifs L332-8, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6° :** Vous ne pouvez recourir à ce type de recrutement que dans les 6 cas de figure suivants :
 1. Pour toutes les communes et EPCI quelles que soient leurs tailles, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires correspondant aux fonctions à assurer (attention, il conviendra alors de pouvoir prouver ce dernier point) (L332-8,1°)
 2. Pour toutes les communes et EPCI quelles que soient leurs tailles, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, (attention, il conviendra alors de pouvoir prouver ce dernier point) (L332-8,2°)
 3. Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent, (L332-8,3°)
 4. Pour les 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, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent (L332-8,4°)
 5. Pour les communes de plus de 1000 habitants et EPCI de plus de 15000 habitants, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (L332-8,5°)
 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. (L332-8,6°) Exemple : les postes d'ATSEM qui ne dépendent pas uniquement du Maire mais aussi du rectorat en fonction de l'ouverture ou de la fermeture de classes.

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

RECRUTEMENT EMPLOIS PERMANENTS

RECRUTEMENT CONTRACTUELS COMMUNES DE MOINS DE 1000 HABITANTS OU EPCI DE MOINS DE 15000 HABITANTS						
Type de Contrats	CGFP	Création de poste par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi	Procédure de recrutement	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	L332-13	Délibération de principe	NON	Allégée	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L332-14	OUI	OUI	OUI	1 renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires	L332-8,1°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L332-8, 2°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Dans les communes de moins de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de moins de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C et de durée hebdomadaire	L332-8, 3°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, : tout type d'emplois A, B et C et de durée hebdomadaire	L332-8,4°	OUI	OUI	OUI	pendant une période de 3 ans suivant la création de la commune , prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création	Contrat à durée déterminée puis à l'issu autre type de contrats ou stagiairisation.

**Bulletin d'actualités
statutaires
Novembre 2022**

<p>Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 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</p>	L.332-8,6°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
<p>Personnes avec une RQTH (Reconnaissance qualité de travailleur handicapée)</p>	Article 38	OUI	OUI	OUI	Durée d'un an correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale avec vocation à titularisation à l'issu du contrat	Contrat à durée déterminée

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

Emplois permanents des communes de plus de 1 000 habitants et des EPCI de plus de 15 000 habitants

Type de Contrats	CGFP	Création de poste par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi	Procédure de recrutement	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	L332-13	Délibération de principe	NON	Allégée	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L332-14	OUI	OUI	OUI	1 renouvelable dans la limite d'une durée total de 2 ans	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires	L332-8,1°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans, puis CDi	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L332-8,2°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis Cdi	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Dans les communes de plus de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de plus de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C inférieur à 17h30 hebdomadaire	L332-8,5°	OUI	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans, puis Cdi	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 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	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans, puis CDI	Contrat à durée déterminée / A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Personnes ayant une RQTH (Reconnaissance en qualité de personnes handicapées)	Article 38	OUI	OUI	OUI	Durée d'un an correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale avec vocation à titularisation à l'issu du contrat	Contrat à durée déterminée
Certains emplois de direction *	Article 47	OUI	OUI	OUI	Non précisée par la loi	Contrat à durée déterminée

*- DGS et DGA des départements et régions,

- DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine et métropole) de plus de 40 000 habitants, - DGS des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste est fixée par décret.

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

ÉTAPES DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT EMPLOI PERMANENT	OPÉRATIONS À MENER
<p>Étape 1 : Déclaration de vacance (ou création) de poste sur le site « www.emploi-territorial.fr » et publication de l'offre d'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de déclaration de vacances d'emploi pour contrats non permanents. Seule l'offre d'emploi s'impose.
<p>Étape 2 : Dépôt des candidatures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respecter un délai de 1 mois minimum (sauf urgence dûment justifiée).
<p>Étape 3 : Accusé réception de chaque candidature et vérification de leur recevabilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accusé de réception par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception. ➤ Vérification de la recevabilité d'un point de vue statutaire (art. 2 du décret 88-145).
<p>Étape 4 : Pré-sélection des candidatures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Appréciation fondée sur le profil du candidat (compétences, expérience, qualifications...)
<p>ATTENTION : Pour les recrutements sur le fondement du L332-8 : l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire et le caractère spécifique des missions (ex : électricien, professeur de musique etc..) En cas de contentieux, il convient de pouvoir en apporter la preuve.</p>	
<p>Étape 5 : Convocation des candidats à un ou plusieurs entretiens</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facultatif pour les contrats art. 3-1 de 6 mois ou moins. ➤ Peut être conduit par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale (minimum 2 pour les collectivités de plus de 40.000 habitants et si l'importance des missions le justifie). ➤ Un modèle de grille d'entretien (format word) est accessible sur notre site internet, rubrique « recruter un contractuel ».
<p>Étape 6 : Synthèse de chaque entretien à l'autorité territoriale, précisant les appréciations portées sur chaque candidat. Transmission à chaque candidat non fonctionnaire d'une information relative aux obligations déontologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Document transmissible au candidat qui le demande. ➤ Attention : peut être la base d'un contentieux d'un candidat écarté, il convient donc de bien le remplir. Un modèle d'attestation de réception (format word) est également accessible sur notre site internet, rubrique « recruter un contractuel ».
<p>Etape 7 : Sélection du candidat retenu par l'autorité territoriale et information aux candidats non retenus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Information par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception.



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

RECRUTEMENT SUR EMPLOI NON PERMANENT

✓ Accroissement temporaire d'activité (L332-23,1°)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, **sur un emploi non permanent**, pour faire face à un « accroissement temporaire d'activité ».

Sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé à ce titre pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat

✓ Accroissement saisonnier d'activité (L332-23,2°)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, **sur un emploi non permanent**, pour faire face à un « accroissement saisonnier d'activité ». Sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.

✓ Pour un contrat de projet (L332-24)

Le contrat de projet est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 17 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le décret d'application de cet article est paru au JO du 28 février 2020 et est entré en vigueur au 29 février 2020. Il a pour but de recruter des agents contractuels afin de mener à bien un projet ou une opération précis. Il s'agit donc d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Il est obligatoire qu'une délibération crée le ou les emplois de contrat de projet en définissant ce dernier (objet, objectifs, durée, ...) ainsi que les moyens techniques et humains pour le mener à terme. La délibération précise le nombre des emplois, leurs qualification, niveaux de rémunération minimum et maximum et d'expérience, le niveau hiérarchique, la durée du projet qui est de minimum (1 an) et maximum (6 ans). Cependant, les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Ce contrat est possible pour toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C) et toutes les filières. Il concerne des emplois non permanents, soit par recrutement de contractuel soit par la voie du détachement pour un titulaire. Ainsi, un agent de catégorie C pourrait être détaché sur un contrat de projet en catégorie B. Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte « la nature du projet ou de l'opération à accomplir, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». Celle-ci peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des évaluations professionnelles réalisées.

EMPLOIS NON PERMANENTS DES COMMUNES ET EPCI DE TOUTES TAILLES

Type de recrutement	CGFP	Délibération de l'organe délibérant indiquant le besoin	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	L332-23,1°	OUI	NON	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	L332-23,2°	OUI	NON	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Collaborateur de cabinet	Article 110	OUI	NON	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Contrat à durée déterminée

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

JURISPRUDENCE

CAA de Toulouse, 13 septembre 2022, req. n°21TL02578 : Révocation pour l'agente en congé maladie qui vendait des baguettes de pain

Une agente territoriale a fait l'objet d'une révocation disciplinaire pour avoir exercé à titre professionnel une activité privée lucrative durant un congé de maladie ordinaire. En l'espèce, alors que la requérante a déjà fait l'objet d'une première sanction pour des faits similaires, l'agente a travaillé durant un mois comme vendeuse dans une boulangerie de la commune durant son arrêt maladie.

De plus, elle a tenu sur les réseaux sociaux des propos injurieux à l'encontre des élus de sa commune en appelant à un changement de municipalité lors des prochaines élections.

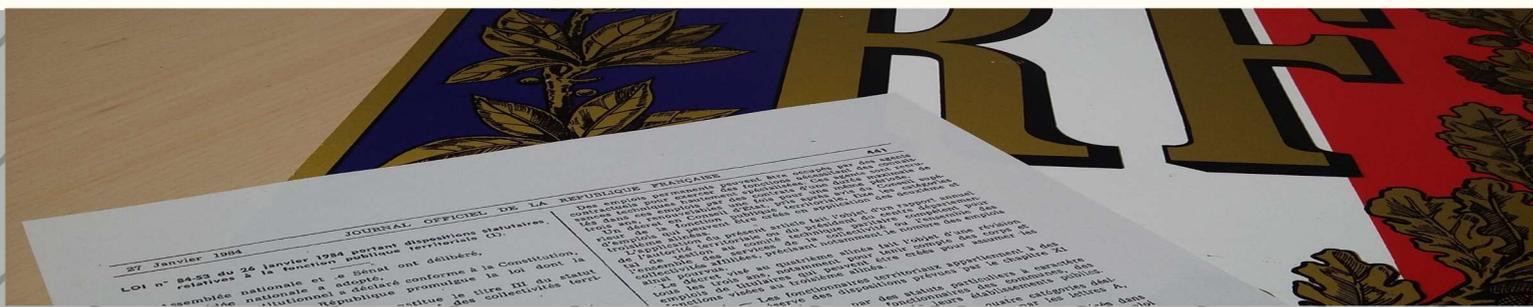
L'intéressée a saisi le TA de Montpellier pour solliciter l'annulation de cette sanction. Sa demande ayant été rejetée, une procédure devant la CAA de Toulouse a été faite par l'agente.

Il résulte que, dans ces conditions, les juges estiment que le maire n'a pas commis de faute en prononçant une révocation à l'encontre de l'agent et confirment ainsi le jugement de première instance.

CAA de Paris, 18 mars 2022, req. n°20PA0117 : un changement d'affectation et un refus de promotion interne ne peuvent pas être synonymes de harcèlement moral

Un policier municipal au grade de brigadier-chef a demandé au tribunal administratif de Melun de condamner la commune de Saint-Maur-des-Fossés (Val-de-Marne) à lui verser la somme de 150 000 euros au titre de son préjudice pécuniaire et moral en réparation des conséquences dommageables du harcèlement moral et du traitement discriminatoire dont il estime avoir été l'objet et d'ordonner la production de toute pièce permettant la comparaison objective de sa situation à celle de certains fonctionnaires promus au titre de promotion interne, de son propre dossier administratif et de certaines autres pièces.

Il demandait, en outre, l'annulation de la décision du 12 juin 2017 par laquelle le maire de la commune de Saint-Maur-des-Fossés a refusé de lui accorder la protection fonctionnelle. Le TA de Melun ayant rejeté ses demandes, une procédure devant la CAA de Paris est engagée par l'agent. Il résulte de l'instruction que M. C..., qui exerce ses fonctions à la police municipale de Saint-Maur-des-Fossés depuis 1989, et dont les états de service ont fait l'objet de félicitations de sa hiérarchie et du préfet de département jusqu'à la première partie des années 2000, a été affecté à une mission de surveillance de la sortie des écoles en septembre 2011, sans aucune explication. Alors qu'il a été mis en arrêt de travail en raison du trouble psychologique ressenti par cette affectation qu'il a ressentie comme humiliante et vexatoire, ses demandes d'explication et de changement d'affectation sont restées vaines jusqu'en décembre 2012.



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2022

Il ressort toutefois des pièces du dossier que l'affectation à la surveillance de sortie des écoles entre dans les attributions de la police municipale et n'a pas emporté, en l'espèce, de diminution de rémunération ni de responsabilités de M. C.... La commune de Saint-Maur-des-Fossés, dont les responsables ont reçu l'intéressé en septembre 2011, à l'annonce de son changement d'affectation, soutient qu'elle répondait aux nécessités de service, et, en outre, a affecté M. C..., à compter de la fin 2012, dans des missions opérationnelles dans un secteur sensible de la commune. Dans ces conditions, pour regrettable que soit l'absence de réponse à différents courriers et demandes d'entretien, il n'apparaît pas que l'autorité municipale ait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique en procédant à ce changement d'affectation. Compte tenu de ces effets, il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que la mesure d'affectation constituerait une sanction déguisée.

D'autre part, M. C... soutient que son absence de promotion au grade de brigadier-chef principal, après 28 ans de service, traduirait également le harcèlement moral dont il s'estime victime.

Il met notamment en exergue la situation de trois collègues entrés plus tardivement que lui dans le corps de la police municipale qui ont été promus au grade de brigadier-chef principal.

Il évoque également le cas d'une agente, ancienne agente de surveillance de la voie publique, titularisée récemment dans la police municipale, qui aurait le même grade que le sien. Il résulte toutefois de l'instruction, même si l'intéressé a fait l'objet d'appréciations élogieuses et de félicitations de sa hiérarchie au long des années 90 et au début des années 2000, qu'il a également fait l'objet d'avertissements répétés, notamment à raison de faits de harcèlement sexuel en 2003, année de sa promotion au grade de brigadier-chef, puis d'insubordination et d'absences répétées en 2005. En outre, sa notation laisse apparaître une baisse de motivation à partir de 2009, une mauvaise prise en compte des fonctions de responsable d'équipe et un mode personnel d'exécution de ses missions confiées. Son absence de promotion n'apparaît ainsi pas caractériser le harcèlement moral dont il se plaint.

Enfin, comme il a été dit au point précédent, aucune atteinte à ses prérogatives statutaires ou à une liberté fondamentale ne résulte de son affectation dans des fonctions de surveillance d'établissement scolaire ou de son absence de promotion. Ainsi, M. C... n'établit pas que les situations mises en avant caractériseraient, ensemble ou séparément un harcèlement moral.

En l'absence de harcèlement moral et de discrimination, M. C... n'est pas fondé à demander l'annulation du refus de protection fonctionnelle ni à rechercher la responsabilité de la commune de Saint-Maur-des-Fossés.

