

Le recrutement des agents contractuels pour accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23 1° du CGFP)

Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit, à son article L. 332-23, les situations dans lesquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des agents contractuels de droit public sur des emplois non permanents (ou « emplois temporaires »).

Parmi les cas de recours à ces agents contractuels figure **l'accroissement temporaire d'activité**.

Le motif de recours à l'accroissement temporaire d'activité

La notion « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie à **un renfort ponctuel** lié à un surcroît temporaire, exceptionnel et inhabituel de l'activité, pouvant résulter de variations des cycles d'activité du service ou d'événements précis et occasionnels venant s'ajouter à l'activité normale de la collectivité.

Il peut également résulter d'une mission ponctuelle et non habituelle de la collectivité.

Exemples : travaux urgents, événement culturel ou sportif exceptionnel, recensement de la population.


La création de l'emploi non-permanent

En amont du recrutement de l'agent, il appartient à la collectivité territoriale ou l'établissement public de créer l'emploi par délibération ([article L. 313-1 du CGFP](#)).

La délibération doit indiquer :

- La possibilité de pourvoir l'emploi par un agent contractuel territorial
- Le motif invoqué,
- La nature des fonctions,
- Les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Cette délibération doit être transmise aux services du contrôle de légalité.

 Les collectivités territoriales et leurs établissements publics **ne peuvent pas prendre de délibération de principe** autorisant l'autorité territoriale à recruter des agents contractuels pour un besoin temporaire (CE, 11 juin 1982 n°11887 ; CE, 9 juin 1982, n° 16867 et CE, 30 octobre 1998, n°149662).

S'agissant d'emplois non permanents, l'administration n'est astreinte à **aucune déclaration de vacance d'emploi (DVE)**, mais elle peut publier une offre d'emploi si elle l'estime nécessaire afin de favoriser le recrutement.

Les conditions de recrutement

Préalablement au recrutement de l'agent contractuel, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit vérifier que le candidat remplit **les conditions générales d'accès aux emplois publics** ([article R. 331-2 du CGFP](#)) :

- Jouir de ses droits civiques,
- Être en situation régulière au regard du Code du service national de l'Etat dont il est ressortissant,
- Être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, ou, pour les ressortissants étrangers hors Union Européenne, être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration (droit de séjour, droit d'asile),
- Ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions du poste dans le bulletin n°2 du casier judiciaire,
- Respecter les conditions d'âge (minimum 16 ans et, en principe, maximum 67 ans).

Le cas échéant :

- Remplir les conditions de santé particulières requises pour l'exercice de certaines fonctions,
- Détenir les titres et diplômes requis fixant les conditions d'accès à l'emploi.
- Satisfaire aux conditions d'honorabilité requises pour l'exercice de certaines fonctions, notamment auprès de publics fragiles (mineurs, personnes porteuses de handicap, personnes âgées).
L'employeur doit solliciter la transmission d'une **attestation d'honorabilité** datant de moins de 6 mois ou consulter le FIJAISV.



Le recrutement sur le fondement de l'article L.332-23 du CGFP permettant de pourvoir un emploi non permanent, les collectivités territoriales et leurs établissements publics **ne sont pas soumis à la procédure de recrutement prévue aux articles L. 332-21 et R. 332-1 à R. 332-19 du CGFP, qui ne concerne que le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents.**

L'établissement du contrat de travail

Le contrat d'engagement est conclu pour une durée maximale de **12 mois**. Il peut être renouvelé, dans la limite de sa durée maximale, au cours d'une période de **18 mois consécutifs** ([article L. 332-23 du CGFP](#)).



Attention : lorsque l'engagement a duré 12 mois, il ne peut plus être recouru à ce type de contrat, pour le même besoin, pendant au moins 6 mois après la fin du contrat.

Le contrat peut comporter **une période d'essai** afin d'évaluer les compétences de l'agent et de lui permettre 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 du contrat, dans la limite de :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans.

[L'article R. 331-7 du CGFP](#) précise les mentions obligatoires du contrat (identité des parties, sa date d'effet et sa durée, l'emploi occupé, les conditions d'emploi ou encore le montant de la rémunération).

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant notamment en compte, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ([article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Aussi, le contrat conclu pour un motif d'accroissement temporaire d'activité doit comporter **une définition précise du motif de recrutement** ([article R. 331-8 du CGFP](#)).

Doivent être annexés au contrat ([article R. 331-10 du CGFP](#)) :

- Tout document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents (règlement intérieur, notes de service, etc.) ;
- Les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics.

Le contrat est signé en double exemplaire (un pour chaque partie) et transmis au Centre de gestion. Toutefois, sa transmission aux services du contrôle de légalité n'est pas requise.

Une **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE) doit être effectuée par l'employeur auprès de l'URSSAF dans les 8 jours précédant la date de début du contrat.

Le droit à l'information

L'employeur territorial doit **informer l'agent recruté des règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions** ([articles L. 115-7 du CGFP](#) et décret n° 2023-845 du 30 août 2023).

L'information intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du 1^{er} jour d'exercice des fonctions. Elle est effectuée par un ou plusieurs écrits remis en main propre, adressés par voie postale ou mis à disposition sous format électronique.

La situation de l'agent contractuel

L'agent recruté est **un agent contractuel de droit public**, automatiquement affilié aux différents organismes sociaux (CPAM, CARSAT, IRCANTEC).

Il bénéficie de l'ensemble des droits ouverts aux agents publics et est tenu de respecter, pendant toute la durée de son contrat, les obligations applicables aux agents publics.

La fin de l'engagement

Généralement, le contrat prend fin à sa date d'échéance (non-renouvellement du contrat).

Plusieurs cas de rupture anticipée de l'engagement sont possibles :

- Licenciement pendant ou à l'issue de la période d'essai,
- Licenciement en cours de contrat,
- Démission.

La fin de l'engagement peut ouvrir droit au versement d'**une indemnité de fin de contrat**, égale à 10% de la rémunération brute globale perçue au titre du contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements (*sous conditions - voir partie FAQ en page 7*).

Si l'agent n'a pas pu prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, **une indemnité compensatrice** peut lui être versée selon les modalités prévues à [l'article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#).

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale doit remettre à l'agent **plusieurs documents** :

- Un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de fin du contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique et, le cas échéant, les congés non assimilés à des périodes de travail effectif ([article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)),
- Une attestation employeur destinée à France Travail pour l'ouverture éventuelle des droits à l'aide au retour à l'emploi (ARE),
- Le cas échéant, un reçu pour solde de tout compte.

Foire aux questions

Quelles sont les différences entre l'accroissement temporaire d'activité et l'accroissement saisonnier d'activité ?

Réponse :

La notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Exemples : animation pendant les vacances scolaires, surveillance de baignade, renfort dans un camping municipal, etc.

Celle « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration ([circulaire RDFS1314245C du 22 juillet 2023](#)).

Outre le motif de recrutement, plusieurs différences peuvent être présentées :

Motif de recrutement	Durée du contrat	Indemnité de fin de contrat	DVE
Accroissement temporaire d'activité	12 mois max. , au cours d'une période de 18 mois consécutifs	✓	✗
Accroissement saisonnier d'activité	6 mois max. , au cours d'une période de 12 mois consécutifs	✗	✗

L'agent recruté pour accroissement temporaire d'activité doit-il réaliser une visite médicale préalable ?

Réponse : NON

La visite préalable à l'embauche est supprimée (sauf pour les agents devant remplir des conditions de santé particulières éventuelles notamment les sapeur-pompiers professionnels).

Pendant, une fois l'agent recruté, une **visite doit être menée auprès du médecin du travail** afin de vérifier la compatibilité de son état de santé (ses capacités physiques ou psychiques) avec les conditions de travail et les contraintes liées au poste (article L.812-4 du CGFP).

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-23 1° du CGFP sont-ils éligibles à l'indemnité de fin de contrat ?

Réponse : OUI

En application de l'article L.554-3 du CGFP, les agents contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité sur le fondement de l'article L.332-23 1° du CGFP bénéficient d'une indemnité de fin de contrat **sous réserve** des conditions suivantes :

- Le contrat doit être d'une durée inférieure ou égale à un an,
- La rémunération brute globale ne doit pas excéder deux fois le montant brut du SMIC,
- Le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme.

À l'inverse, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si, au terme du contrat ou de la durée d'un an de celui-ci, l'agent :

- Est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite d'un concours,
- Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la Fonction Publique Territoriale,
- Refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.