

# Mag RH

**Actualités statutaires**

p. 2

**Jurisprudences**

p. 3-4

**Question écrite**

p. 4

**Focus**

p. 5-6

**FAQ**

p. 7

**Votre CDG & Vous**

p. 8

N°25 – Mai 2026



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

# Actualités statutaires

## **Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : codification du Livre IV de la partie réglementaire**

Le décret n°2026-366 du 7 mai 2026 complète la partie réglementaire du CGFP en codifiant le **Livre IV relatif aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique**. Ce livre traite notamment de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services.

**Entrée en vigueur** : le 1<sup>er</sup> août 2026

[Décret n°2026-366 du 7 mai 2026](#)

## **Exonération des cotisations patronales : relèvement de la condition d'âge**

Les modalités d'application de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et de cotisations patronales d'assurance vieillesse à la CNRACL prévue pour l'emploi **d'aides à domicile** sont modifiées. La réglementation relève de 70 à 80 ans l'âge ouvrant droit à cette exonération.

**Entrée en vigueur** : le 1<sup>er</sup> juillet 2026 (*source* : [URSSAF](#))

[Décret n°2026-261 du 8 avril 2026](#)

## **Disponibilité et conservation des droits à l'avancement**

Un arrêté du 20 avril 2026 fixe la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité professionnelle de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique.

Les pièces justificatives sont les suivantes :

- Pour une activité salariée :
  - o Une copie des bulletins de salaire,
  - o Une copie du ou des contrats de travail.
- Pour une activité indépendante :
  - o Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises (RNE),
  - o Une copie du dernier avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu.
- Pour une création ou reprise d'entreprise :
  - o Un justificatif d'immatriculation au RNE.

Les pièces doivent être transmises à l'autorité de gestion, par tout moyen conférant date certaine, à la date de réintégration et, au plus tard un mois après celle-ci ou dès leur réception si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

**Entrée en vigueur** : Le 30 avril 2026.

[Arrêté du 20 avril 2026](#)

## **Attestation d'honorabilité : élargissement du champ d'application**

Pour rappel, l'attestation d'honorabilité est un document qui garantit qu'un professionnel ou un bénévole ne fasse l'objet d'aucune condamnation l'empêchant d'exercer et d'intervenir auprès de mineurs ou d'accueillir des mineurs à son domicile.

Elle repose sur un double contrôle des incapacités, fondé sur la vérification des condamnations inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire et au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV).

Initialement instauré dans le secteur social et médico-social, le décret n°2026-324 du 28 avril 2026 étend le dispositif aux **professionnels et bénévoles des secteurs du handicap, des personnes âgées et de la protection juridique des majeurs**.

Par ailleurs, un arrêté du 28 avril 2026 fixe le calendrier de déploiement du système d'information « SI Honorabilité » permettant le contrôle des antécédents judiciaires des personnes nouvellement concernées.

**Entrée en vigueur** : En Nouvelle-Aquitaine, le dispositif est déployé à compter du 3<sup>ème</sup> trimestre 2026 et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

[Décret n°2026-324 du 28 avril 2026](#)

[Arrêté du 28 avril 2026](#)

## **Protection sociale complémentaire : rappel de la tenue obligatoire d'un débat**

Dans les 6 mois suivant son renouvellement général, l'organe délibérant de la collectivité territoriale est tenu d'organiser **un débat** portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire ([article L.827-12 du CGFP](#)).

# Jurisprudences

## Télétravail

-

### Le refus d'une demande de télétravail est insusceptible de recours

Un fonctionnaire, autorisé à télétravailler à raison d'un jour par semaine, a sollicité le bénéfice de deux journées fixes de télétravail hebdomadaires.

L'administration a implicitement refusé de faire droit à sa demande.

Saisi d'une demande tendant à l'annulation de cette décision de refus, le juge administratif rappelle que les mesures prises à l'égard des agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur (MOI) insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération.

Le juge procède ensuite à une analyse concrète des motifs du refus et de ses effets sur la situation de l'agent. Il relève notamment que la décision de refus a été prise pour des motifs tenant, notamment, au manque de disponibilité et de joignabilité, de supervision de l'activité ou encore à la nécessité de la présence de l'agent sur site pour le bon fonctionnement de son service et aux effets négatifs de ses connections en dehors des horaires habituels de travail sur la bonne marche du service. Enfin, cette décision ne révèle pas une discrimination ou une sanction prise à l'encontre de l'agent.

Plus généralement, cette décision n'implique ni diminution des responsabilités de l'agent, ni perte de rémunération, et elle ne porte pas davantage atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de l'intéressé, et ne bouleverse pas ses conditions de travail.

Pour ces raisons, il en conclut que cette décision présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur qui ne fait pas grief et n'est, en conséquence, pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

**TA Lille, 15 avril 2026, n°2302739**

Un agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ordinaire a été placé en congé sans rémunération. L'administration a considéré l'agent comme démissionnaire, faute pour celui-ci d'avoir sollicité son réemploi à l'issue de ses droits à congé sans traitement.

Le juge administratif rappelle qu'à l'issue d'un congé sans rémunération, lorsque l'agent non titulaire n'a fait état d'aucune circonstance médicale de nature à faire obstacle à la reprise de ses fonctions, il est regardé comme physiquement apte à reprendre son service. À ce titre, il ne peut être réemployé que s'il en formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut, il est considéré comme démissionnaire.

L'administration doit, avant de le radier des effectifs, l'informer des obligations que lui imposent les dispositions réglementaires en vigueur et des conséquences de son éventuelle abstention à demander en temps utile à être réemployé.

En l'absence d'une telle information, la décision d'espèce déclarant l'agent démissionnaire était illégale et de nature à engager la responsabilité de l'administration.

**CAA Paris, 27 mars 2026, n°25PA03659**

## Protection sociale

-

### La gestion de la fin du congé sans rémunération

# Jurisprudences

**Disponibilité**  
-  
**L'absence de demande de réintégration ou de démission à l'issue d'une disponibilité peut justifier la radiation des cadres**

Un fonctionnaire, placé en disponibilité n'a pas informé son administration, dans le délai de trois mois précédant l'expiration de sa disponibilité, de son souhait de réintégrer son corps d'origine ou de démissionner. Après l'avoir informé de l'irrégularité de sa situation, l'administration l'a radié des cadres pour non-réintégration à l'issue de sa disponibilité.

Le juge administratif rappelle qu'il appartient au fonctionnaire placé en disponibilité d'informer son administration, dans le délai réglementaire, de son intention de solliciter sa réintégration ou sa démission.

En l'espèce, l'agent n'a entrepris aucune démarche de réintégration et n'a pas signalé son changement d'adresse, faisant obstacle à la bonne réception des courriers qui lui étaient destinés.

Dans ces conditions, le juge considère que la décision de radiation des cadres n'est entachée ni d'erreur de droit ni d'erreur manifeste d'appréciation.

[CAA Versailles, 4ème chambre, 14 avril 2026, n°24VE00318](#)

## Question écrite

### Question :

**Comment s'assurer que les fonctionnaires RQTH bénéficient de l'adaptation de poste préconisée par le médecin du travail ?**

### Réponse :

Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) relevant de la fonction publique peuvent bénéficier d'aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail. L'obligation d'aménagement raisonnable, définie à l'article L. 131-8 du Code Général de la fonction publique (CGFP), vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et s'impose aux employeurs publics.

Le refus ou la limitation d'aménagement ne peuvent être justifiés que par des contraintes objectives, résultant de la démonstration que l'aménagement demandé représente une charge disproportionnée pour l'employeur (CE, 14 novembre 2008, n°311312).

Ce principe a été rappelé par la décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022 du Défenseur des droits : le défaut de mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap « *dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur* ». Le Défenseur des droits indique que le caractère disproportionné de la charge s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres.

La notion de « nécessité de service » ne saurait, à cet égard, être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail. Elle ne peut justifier un refus que si les contraintes organisationnelles invoquées sont réelles, objectives, et documentées (par exemple, l'impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, l'impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers). À défaut, le refus d'aménagement est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article L. 132-5 du CGFP.

Afin de renforcer la culture de l'inclusion et la bonne application de ces principes, le comité interministériel du handicap du 6 mars 2025 a réaffirmé la priorité donnée à la formation des encadrants de la fonction publique sur les droits et obligations en matière d'aménagements raisonnables, en collaboration avec les écoles de services publics et en s'appuyant sur la plateforme interministérielle de formation Mentor notamment, afin de faire connaître les obligations de l'employeur en matière d'aménagements de poste.

[Réponse à la question écrite n°9727 publiée au JO Assemblée nationale du 24 février 2026](#)

## 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<sup>er</sup> 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
<b>Accroissement temporaire d'activité</b>	<b>12 mois max.</b> , au cours d'une période de 18 mois consécutifs	✓	✗
<b>Accroissement saisonnier d'activité</b>	<b>6 mois max.</b> , 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.

