



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

## LES VACATAIRES



# SOMMAIRE

---

<b>Sommaire</b>	<b>p. 1</b>
<b>I/ Détermination de la qualité de vacataire</b>	<b>p. 2</b>
<b>II/ Illustrations</b>	<b>p. 3</b>
<b>III/ Intérêt de la distinction</b>	<b>p. 4</b>
<b>IV/ Les modalités pratiques d'engagement</b>	<b>p. 5</b>
<b>V/ Conséquences d'une mauvaise qualification du contrat</b>	<b>p. 5</b>
<b>Annexes</b>	<b>p. 6</b>
☛ <b>Modèle de délibération pour le recrutement d'un vacataire</b>	<b>p. 7</b>
☛ <b>Modèle de contrat portant recrutement d'un vacataire</b>	<b>p. 8</b>

# I - DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ DE VACATAIRE

Aucune disposition légale ou réglementaire ne définit le vacataire

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale introduit dans le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public une définition des vacataires, pour les exclure du champ d'application du décret du 15 février 1988.

**Les vacataires ne sont donc pas des agents contractuels de droit public.**

Ainsi, l'article 1er du décret du 15 février 1988 indique que « les dispositions du présent décret ne sont [...] pas applicables aux agents engagés **pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés** ».

**Ces 3 critères font écho et reprennent la jurisprudence administrative ainsi que diverses réponses ministérielles** (QE AN n° 37040 du 8 novembre 1999 ; QE AN n° 26505 du 20 octobre 2003) **et permettent de dégager les critères du vacataire.**

<b>1ère condition</b>	☞ <b>la spécificité</b> : le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé
<b>2ème condition</b>	☞ <b>l'absence de continuité dans le temps</b> : l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent de la collectivité (CE, 4 mai 2011, Mme Francine A.)
<b>3ème condition</b>	☞ <b>la rémunération</b> : elle est attachée à l'acte
<b>IMPORTANT</b>	
☞ si l'une de ces conditions fait défaut, <b>le juge requalifie le vacataire en agent contractuel de droit public</b>	
<b>ATTENTION</b>	<p>☞ n'ont aucune incidence sur la qualification du recrutement en qualité de vacataire :</p> <p>⇒ <b>l'absence de contrat écrit</b> : cela ne permet pas de présumer de la qualité de vacataire (CE, 28 novembre 2003, AP-HP, n° 236510 ; TA Nancy, 30 décembre 2005, Syndicat SGEN-CFDT des travailleurs du CNRS, n° 0400410) ;</p> <p>⇒ <b>la mention de la qualité de vacataire dans l'acte d'engagement</b> : le juge n'est pas lié par la qualification contractuelle et peut requalifier le contrat (CE, 10 novembre 1982, M. Robert X., n° 21628) ;</p> <p>⇒ <b>l'exercice de fonctions à temps non complet</b> : la quotité de temps de travail est indépendante de la qualification du contrat (CAA de Paris, 11 juillet 2003, Mme Monique X., n° 98PA01046 ; QE AN, n° 10045 du 16 février 1998) ;</p> <p>⇒ <b>la répétition d'actes déterminés dans le temps</b> : cela n'exclut pas la qualité de vacataire car ce critère est insuffisant à lui seul pour conférer la qualité d'agent contractuel de droit public (CE, 11 février 2013, Mme B...A., n° 347145).</p>

## II - ILLUSTRATIONS

ONT LA QUALITÉ D'UN AGENT CONTRACTUEL	ONT LA QUALITÉ D'UN VACATAIRE
<p>☞ un professeur de solfège assurant, au conservatoire municipal, quatre heures hebdomadaires de service depuis de nombreuses années, et rémunéré sur la base d'une grille de rémunération se référant au classement indiciaire des fonctionnaires (CE, 4 janvier 1995, M. Daniel X., n°135589).</p>	<p>☞ une personne employée pour effectuer ponctuellement, en fonction des besoins en personnel, des activités d'animation au centre de loisirs de la commune et des remplacements dans les cantines scolaires, selon des horaires et des périodes d'emploi variables (CAA Marseille, 18 mars 2008, Mme Céline X., n° 05MA00991).</p>
<p>☞ un agent recruté pour exercer durant une année scolaire les fonctions d'animateur au sein des ateliers scolaires organisés par le centre de loisirs municipal, quand bien même sa rémunération prenait la forme de vacances (CE, 3 avril 1996, Commune de Rambouillet, n°115865).</p>	<p>☞ une personne chargée de la rédaction, en une succession d'actes déterminés, d'articles rémunérés exclusivement à la pige pour un journal municipal (TA Amiens, 25 février 2003 n°00180).</p>
<p>☞ un agent recruté en qualité de professeur de formation musicale à l'école municipale de musique et de danse pour occuper un emploi permanent à temps non complet vacant, même si la collectivité l'a qualifié de « vacataire » dans les arrêtés qui le concernaient, et l'a rémunéré sur une base horaire (CAA Paris, 28 juin 1996, Commune de Roissy-en-France, n°95PA03856).</p>	<p>☞ une personne intervenant en qualité de formatrice occasionnelle pour le compte du CNFPT, même si ses interventions ont porté sur une période de onze années (CAA Douai, 2 décembre 2003, Mlle D., n°00DA00824).</p>
<p>☞ un agent qui a dispensé pendant huit ans quatre heures hebdomadaires d'enseignement du piano durant la période scolaire, même si son engagement était qualifié de « précaire et révocable » et s'il était rémunéré par des vacances (CE, 15 janvier 1997, Commune d'Harfleur, n°141737).</p>	

### III - INTÉRÊT DE LA DISTINCTION

La distinction est  
juridiquement  
importante

La distinction est importante car **le statut applicable à l'agent diffère** : le vacataire ne bénéficie pas des droits qui sont attachés à la qualité d'agent contractuel (encadré)

En effet, les vacataires ne sont pas soumis aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité.

De même, ils n'entrent pas dans le champ d'application des textes relatifs aux agents publics : ainsi, à défaut d'être cités par l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ils ne bénéficient d'aucune disposition de cette loi, ni de celles de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Leur situation juridique est donc précaire et leurs droits limités (encadré)

On constate principalement :

<b>Absence de droits à congés</b>	☞ <b>n'étant pas soumis au décret n° 88-145 du 15 février 1988</b> , ils ne bénéficient pas des congés annuels, des congés pour formation, des congés pour raisons de santé, de maternité, paternité, d'adoption, d'accident de travail ou de congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles, etc.
<b>Absence de droits à formation</b>	☞ <b>n'étant pas des agents contractuels, ils ne sont pas soumis au décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007</b> relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale de sorte qu'ils ne bénéficient d'aucun droit à la formation.
<b>Absence de compléments obligatoires de rémunération</b>	☞ <b>supplément familial de traitement</b> : l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération exclut expressément le droit au SFT les agents rétribués aux taux horaires ou à la vacataire.  ☞ <b>indemnité de résidence</b> : les vacataires qui n'occupent pas un emploi permanent et dont la rémunération n'est pas calculée sur la base d'un indice n'ont pas droit à l'indemnité de résidence.

## IV - LES MODALITÉS PRATIQUES D'ENGAGEMENT

Il est nécessaire, afin d'engager un vacataire, de prendre une délibération autorisant le recrutement d'un vacataire par l'autorité territoriale (prévoir l'inscription de crédits nécessaires à la rémunération au budget de la collectivité).



**une délibération créant un emploi n'est pas nécessaire** car il s'agit d'un besoin ponctuel de la collectivité qui consiste en un acte ou une série d'actes qui ne constituent donc pas un emploi permanent ou non permanent.

Il convient d'adopter une délibération autorisant le recrutement d'un vacataire.

L'acte d'engagement doit préciser les conditions de recrutement et les éléments relatifs aux fonctions et modalités de leur exercice qui permettent de faire apparaître la qualité de vacataire (acte déterminé, discontinuité dans le temps, rémunération à l'acte).

L'acte d'engagement peut consister en une formulation écrite ou prendre la forme d'un contrat de vacation (rappel : l'absence d'écrit ne présume pas la qualité de vacataire).

Le vacataire n'étant pas un agent contractuel, il ne faut pas viser les dispositions relatives à la fonction publique (lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984, décret n° 88-145 du 15 février 1988).

**Pas de limite d'âge pour le recrutement de vacataire** (sauf dispositions contraires) : la limite d'âge de 67 ans opposable aux agents contractuels ne s'impose pas aux vacataires et le recrutement d'un vacataire au-delà de 67 ans est possible.

## V - CONSÉQUENCES D'UNE MAUVAISE QUALIFICATION DU CONTRAT

Dans l'hypothèse d'une mauvaise qualification, plusieurs conséquences juridiques peuvent découler (au-delà du contentieux de requalification que cela peut engendrer) :

☞ les agents considérés à tort comme des vacataires **sont en droit de percevoir l'indemnité de licenciement prévue aux articles 43 et suivant du décret du 15 février 1988**. Ainsi, la CAA de Bordeaux, dans un arrêt du 5 février 2004 (n° 00BX00213) a considéré que le « vacataire » dont l'engagement a été rompu aurait dû, car il s'agissait en réalité d'un agent contractuel, être licencié et bénéficier dans ce cadre des dispositions précitées ;

☞ **la collectivité peut être condamnée, dans le cadre d'un contentieux, à réparer le préjudice financier imputable à la différence de rémunération entre les vacataires et les agents contractuels** (SFT, indemnité de résidence, etc.). En ce sens, le TA d'Amiens, dans un jugement du 30 décembre 2003 (n° 00439), a condamné un département à verser à un dentiste scolaire une somme de 20000€ au titre de l'absence des droits à congés constatés. (également : CAA de Nancy, 9 janvier 2014, Mme E...D., n° 13NC00034).

## Annexes

## 👉 ANNEXE 1 : Modèle de délibération pour le recrutement d'un vacataire 👈

**ATTENTION** : une délibération créant un emploi n'est pas nécessaire car il s'agit d'un besoin ponctuel qui consiste en un acte ou une série d'actes qui ne constituent donc pas un emploi permanent ou non permanent

L'an deux mille....., le ... (à compléter) à ... heures (à compléter), le Conseil Municipal/Communautaire/Syndical, dûment convoqué, s'est réuni à ... (à compléter), sous la présidence de ..... (à compléter).

Présents : ... (à compléter)

Absents : ... (à compléter)

Excusés : ... (à compléter)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

*Madame/Monsieur le Président/Maire* indique aux membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires.

*Madame/Monsieur le Président/Maire* informe les membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical que pour pouvoir recruter un vacataire, les trois conditions suivantes doivent être réunies :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical de recruter un vacataire pour effectuer ... (à compléter) et pour une durée de ... (à compléter) ou pour la période du ... au ... (à compléter).

Il est proposé également aux membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical que chaque vacation soit rémunérée :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de ..... €.

OU

- sur la base d'un forfait brut de ..... € pour une journée (ou demi-journée).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal/Communautaire/Syndical,

### DÉCIDE :

**ARTICLE 1 :** d'autoriser *Madame/Monsieur le Président/Maire* à recruter un vacataire pour une durée de ... (à compléter) ou du ... au ... (à compléter) ;

**ARTICLE 2 :** de fixer la rémunération de chaque vacation (à compléter) :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de ..... €.

OU

- sur la base d'un forfait brut de ..... € pour une journée (ou demi-journée).

**ARTICLE 3 :** d'inscrire les crédits nécessaires au budget ;

**ARTICLE 4 :** de donner tout pouvoir à *Madame/Monsieur le Président/Maire* pour signer les documents et actes afférents à cette décision.

*Madame/Monsieur le Président/Maire,*

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse (68 rue Raymond IV - BP 7007-31068 TOULOUSE CEDEX 07) dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

Fait et délibéré à .....,

Le .....,

*Madame/Monsieur le Président/Maire,*

## 👉 ANNEXE 2 : Modèle de contrat pour recrutement d'un vacataire 👈

Le Maire (ou le Président) de .....,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la délibération en date du ..... portant autorisation du recrutement de vacataires,

Considérant que le recrutement d'un vacataire est nécessaire aux besoins du service pour effectuer une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, à caractère discontinu, rémunérée à la vacation et après service fait.

### ARRÊTE :

**ARTICLE 1 :** A compter du ....., M. .... est recruté(e) en qualité de vacataire pour effectuer la mission suivante :

-(détailler précisément la mission à accomplir).

**ARTICLE 2 :** M ..... sera rémunéré(e) à la vacation, après service fait, conformément à la délibération susvisée, dans les conditions suivantes :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de ..... €.

OU

- sur la base d'un forfait brut de ..... € pour une journée (ou demi-journée).

**ARTICLE 3 :** La rémunération perçue par M. .... au titre de sa vacation est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Il (elle) est affilié(e) à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 4 :** Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté dont l'ampliation sera transmise au comptable public et notifiée à l'intéressé.

*Madame/Monsieur le Président/Maire,*

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse (68 rue Raymond IV - BP 7007-31068 TOULOUSE CEDEX 07) dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

Fait et délibéré à .....,

Le .....,

*Madame/Monsieur le Président/Maire,*



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)