



La procédure de recrutement des agents contractuels de droit public

Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
de Loire-Atlantique



Sommaire

Introduction

1. Création et publicité de l'emploi
2. Réception et sélection des candidatures
3. Signature du contrat et prise de poste

Conclusion



Introduction



Introduction

- **Définitions :**
- **Procédure de recrutement :**
 - Ensemble des étapes permettant le recrutement d'un agent contractuel : de la définition du besoin à la signature du contrat de travail
 - Les éléments de procédure sont valables autant pour le recrutement initial que pour les renouvellements
- **Agents contractuels de droit public :**
 - Tous les agents non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique (*Tribunal des conflits arrêt « Berkani » du 25 mars 1996*)
 - ≠ Vacataires, agents contractuels de droit privé (apprentissage, emploi d'avenir, contrat d'aide à l'emploi...)



Introduction

- **Références juridiques :**
 - Code général de la fonction publique
 - Code général des collectivités territoriales
 - Décret n°88-145 du 15 février 1988
 - Circulaire ministérielle du 27 décembre 2022 (NOR : TFPF2228640C)



Création et publicité de l'emploi



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois permanents et non permanents

1. Analyse du besoin

- L'autorité territoriale et l'organe délibérant disposent d'une liberté d'appréciation dans la création des emplois.
- Avant de procéder au recrutement, il incombe de se poser les questions :
 - Quelle est la nature de l'emploi public à pourvoir ?
 - Permanent ou non permanent ?
 - Si permanent : de façon permanente ou temporaire ?
 - Si non permanent : pour un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier ?
 - Quelle quotité de temps de travail ?
 - Le choix entre la création d'un temps complet ou non complet doit être en lien avec le poste, les conditions de travail, les besoins...



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois permanents et non permanents

1. Analyse du besoin

- Limites :

- Rempart de l'organe délibérant qui dispose de la compétence pour créer un emploi
- **Interdiction de créer un emploi permanent exclusivement pourvu par un agent contractuel** (*CE, 12 juin 1996, n° 167514, 167528, 168350 et 168351 et CAA Douai, 13 mars 2014, n°13DA01478*)
- **Obligation de créer certains postes** : ATSEM -> 1 par classe (mais pas d'obligation d'1 ATSEM à temps plein / classe) (*art. R412-127 Code des communes et QE n°02874 rep. 06/02/2025*)
- **Impossibilité de recruter des agents contractuels sur certains emplois** (ex : agents de police municipale – *art L511-2 Code de sécurité intérieure*)
- Suppression du seuil démographique des 2 000 habitants pour la création d'emplois sur les grades d'attaché territorial principal, ingénieur territorial principal et conseiller territorial des activités physiques et sportives (*décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025*)



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois permanents et non permanents

2. Création de l'emploi

- Création d'un emploi = acte par lequel l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public décide, pour répondre à un besoin, d'inscrire un crédit au chapitre budgétaire approprié (*art. L. 313-1 CGFP*)
 - La création d'un emploi doit répondre à un intérêt public.
- **Chaque emploi (y compris les emplois non permanents) doit être créé par délibération** (*art. L. 313-1 CGFP*)
 - Exemples : création d'un emploi « assistant.e RH », « agent.e d'entretien des espaces verts »

=> Pas besoin de délibérer spécifiquement pour recruter CDD L.332-13 remplacement (car emploi déjà créé)



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois
permanents
et non permanents

2. Création de l'emploi

- La délibération précise (*art. L. 313-1 CGFP*) :
 - le ou les grades correspondant à l'emploi créé,
 - **si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel,**
 - **Si oui, elle indique également :**
 - Le motif invoqué
 - Le niveau de recrutement
 - La nature des fonctions
 - Le niveau de rémunération
- **Recommandation** : le texte ne le précise pas mais l'organe délibérant peut indiquer la quotité de travail hebdomadaire dans la délibération (*QE n°18327 du 31 octobre 1994*)
- **Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif (*CE 11 juin 1982 n°11887*).**



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois
permanents
et non permanents

2. Création de l'emploi

- **Principe** : La délibération créant l'emploi ne peut pas être rétroactive => principe de non-rétroactivité des actes administratifs (*CE, 25 juin 1948, n°94511*)
- **Exceptions** :
 - Possibilité de prendre une délibération rétroactive de création d'emploi à condition :
 - que cette délibération soit purement **recognitive ou nécessaire pour procéder à la régularisation** de la situation = les agents publics doivent être placés dans une situation statutaire et réglementaire (*CAA Douai, 13 mars 2012, n°11DA01200 et CE, 17 mars 2004, n°225426*)
 - Également admis que des événements **exceptionnels/urgents** peuvent justifier le recrutement d'un agent avant que la délibération soit prise (*QE n°48920 du 30 octobre 2000*).



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois permanents et non permanents

2. Création de l'emploi

- Une **délibération de principe** n'est pas admise



➤ Une délibération autorisant le maire à recruter des agents contractuels pour des besoins temporaires ne peut se substituer à la délibération créant l'emploi sous peine de nullité (*CE, 11 juin 1982, n°11887 et CE, 30 octobre 1998, n°149662*)

= Pas de délibération de principe pour les accroissements d'activité et les remplacements temporaires d'un agent indisponible



A. Analyse du besoin et création de l'emploi

Emplois permanents et non permanents

2. Création de l'emploi

- **Obligation de transmettre la délibération** portant création d'un emploi aux services de **contrôle de légalité** de la préfecture. (*art 2131-2 CGCT*)
- Pas d'avis du Comité social territorial



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

- **La déclaration et publicité de la vacance d'emploi constituent la publicité légale de l'existence d'un emploi public (vacant ou créé) et qui est à pourvoir par un agent.**
- Le processus de la déclaration et publicité de création ou de vacance d'emploi comprend deux étapes :
 1. La déclaration (= DVE) est faite, si nécessaire, sur le site « *Emploi Territorial* » et est ensuite vérifiée par les services du Centre de gestion
 2. Publicité de l'offre d'emploi par le Centre de gestion si nécessaire sur le site Choisir le Service Public



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois permanents et contrats de projet

1. DVE

- Emplois permanents :



- **Toute création ou vacance d'un emploi permanent doit faire l'objet d'une DVE auprès du Centre de gestion ou CNFPT (art L313-4 CGFP)**

- Cela vaut pour les emplois pourvus par le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel (*art L313-4 CGFP et CE 14 mars 1997 n°143800*).
- Cela vaut également pour le recrutement pour assurer le **remplacement** d'un fonctionnaire absent même si le poste n'est pas réellement vacant.

- Emplois non-permanents :

- Principe : **pas de DVE** (y compris les collaborateurs de cabinet)
- Exception : **obligation de DVE pour les contrats de projet** car procédure de recrutement est identique aux emplois permanents (*art R332-35 CGFP*)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois permanents et contrats de projet

2. Publicité (= offre d'emploi)



- Le terme « avis de vacance » mentionné aux articles L311-2 et D311-1 CGFP et dans la circulaire ministérielle du 27 décembre 2022 n'est pas égal à la notion de DVE qui est propre à la FPT
- Seule **l'offre d'emploi** permet de satisfaire les obligations de publicité et d'alimenter l'espace numérique commun
- Cela a également pour but de faire connaître à tous et toutes les emplois publics vacants au nom du **principe d'égal accès aux emplois publics.** (art R332-2 CGFP)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois permanents et contrats de projet

2. Publicité (= offre d'emploi)

- Il appartient au Centre de gestion ou au CNFPT d'assurer la **publicité de la création d'emploi sur l'Espace numérique commun Choisir le Service Public** (*art. L. 313-4 CGFP*).
- Obligation de publicité pour les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée **supérieure ou égale à un an** (*art D311-1 CGFP*)
- Pas d'obligation pour la création d'emploi permanent de moins d'un an mais cela reste fortement conseillé
- Pas d'obligation de publicité pour la création d'un emploi en vue du reclassement d'un agent contractuel atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi (*art D311-4 CGFP – décret du 20 février 2026*)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois
permanents et
contrats de
projet

2. Publicité (= offre d'emploi)

- Les informations obligatoires devant figurer sur l'avis (= l'offre) sont énumérées à l'article D311-8 CGFP.
- Possibilité d'indiquer des éléments complémentaires dans l'offre (*Circulaire du 27 décembre 2022*)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois permanents et contrats de projet

2. Publicité (= offre d'emploi)

- Publication « sans délai » (*art L311-2 CGFP*)



Impossibilité de prévoir une première publication interne pour donner l'exclusivité aux agents déjà en poste dans la collectivité (*circulaire du 27 décembre 2022*)

- Durée de publication de **minimum 1 mois** sauf s'il existe une urgence concernant la nomination de l'agent (*art D311-2 CGFP*)
 - Respect d'un délai suffisant entre la publication de l'offre d'emploi et le recrutement de l'agent :
 - un délai de 19 jours a été jugé insuffisant (*CAA Marseille 4 juillet 2025 n°24MA00610*)
 - Un délai de 2,5 mois a été jugé suffisant (*CAA Paris, 13 octobre 2009, n°08PA01647*)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Emplois permanents et contrats de projet

2. Publicité (= offre d'emploi)



Même lorsque la publicité sur l'espace commun n'est pas obligatoire, l'autorité compétente doit assurer la publicité de la vacance d'emploi d'un emploi permanent sur **son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante** (*art. R. 311-7 CGFP*).

=> Pour les emplois non permanents, aucune obligation de publicité n'est prévue mais elle reste fortement conseillée (*circ. ministérielle du 27 décembre 2022*)



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Opération Déclaration Offre

Information sur le poste et la nature de l'emploi Les champs marqués d'une * sont obligatoires.

Collectivité employeur * Sélectionnez une collectivité

Intitulé du poste ou fonctions * x Saisie libre d'un autre intitulé
Sélectionnez "saisie libre d'un autre intitulé" pour indiquer un intitulé du poste spécifique, ou choisissez un autre élément de la liste pour bénéficier de champs préremplis modifiables correspondant à des fonctions types.

Intitulé du poste ou fonction (saisie libre) * h/f

Service

Métiers * Choisir un métier
Choisissez jusqu'à 5 métiers correspondant au poste de l'opération. Vous pouvez filtrer la liste des résultats en saisissant des mots-clés reliés aux métiers ou aux familles de métiers à sélectionner. Pour plus d'informations sur un métier, cliquez sur l'icône loupe après avoir sélectionné un élément, ou consultez le site du Répertoire des Métiers Territoriaux.

Nombre de postes * 1

Temps de travail * Temps complet

Type d'opération * Recherche (Saisir tout ou partie du type d'opération)

Ce poste est-il ouvert aux contractuels ? * Oui * Non *

Référence interne
Vous pouvez indiquer de manière facultative dans ce champ une référence utilisée en interne de votre opération de recrutement, de manière à la classer ou la retrouver plus facilement sur la recherche par mots-clés. Ce champ n'est pas affiché sur l'offre d'emploi.

Concrètement, sur Emploi Territorial, les collectivités territoriales ont le choix entre 3 types d'opérations :

- DVE + offre
- Offre
- DVE



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

Tableau récapitulatif

| Déclaration (DVE) | | Publicité de l'avis sur Choisir le Service Public | |
|--|---|--|---|
| Obligatoire | Non obligatoire | Obligatoire | Non obligatoire |
| <ul style="list-style-type: none"> - Vacance d'un emploi permanent y compris pour le recrutement d'un agent pour le remplacement d'un fonctionnaire absent - Création d'un emploi à pourvoir par un contrat de projet | <ul style="list-style-type: none"> - Emplois non permanents | <ul style="list-style-type: none"> - Pour les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an - Pour les contrats de projets | <ul style="list-style-type: none"> - Pour un emploi non permanent - Pour un emploi permanent d'une durée inférieure à un an* (<i>mais fortement recommandé</i>) - Pour la création d'un emploi en vue du reclassement d'un agent contractuel en raison d'une inaptitude physique |

**Même si pas d'obligation de publicité sur l'espace commun, la CT doit publier l'annonce par tous moyens et notamment sur son site internet (art R311-7 CGFP)*



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

- **Exemple n°1 :**
 - Si création d'un emploi permanent ouvert aux agents contractuels
 - CDD 3 ans L332-8 CGFP
 - Délibération créant l'emploi avec mention d'un recrutement possible d'un agent contractuel – transmission au contrôle de légalité
 - DVE au Centre de gestion + publicité obligatoire de l'avis de création/vacance (= **offre**) sur Choisir le Service Public

- **Exemple n°2 :**
 - Si recrutement agent contractuel pour remplacement un agent absent (art L332-13 CGFP) pour une durée de 6 mois
 - Pas de délibération pour créer l'emploi
 - DVE obligatoire
 - Publicité de l'offre sur Choisir le Service Public non-obligatoire (car durée de moins de 6 mois) mais conseillée
 - Publication d'une offre par tous moyens et notamment sur le site internet de la CT



B. Publicité de la création ou vacance d'emploi

- **Exemple n°3 :**

- Si création emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité pour une durée de 9 mois (*art L332-23 CGFP*)
 - Délibération créant l'emploi avec mention d'un recrutement d'un agent contractuel – transmission au contrôle de légalité
 - Pas de DVE
 - Publicité non-obligatoire de l'avis de création/vacance (= offre) sur Choisir le Service Public mais conseillée pour « accroître le vivier des candidats potentiels » (*circ. ministérielle du 27 décembre 2022*)



Réception et sélection des candidatures



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle de la nationalité des candidats

- Condition de nationalité différente pour les contractuels que pour les fonctionnaires.
- Recrutement possible d'un contractuel :
 - De nationalité française,
 - Ressortissant d'un pays de l'Union Européenne,
 - De nationalité étrangère : à condition de se trouver dans une **situation régulière au regard de la législation sur le séjour des étrangers en France** (6° art. R.331-2 CGFP).
 - Nécessité de vérifier si le candidat possède un titre de séjour valide lui permettant de résider sur le territoire (se référer aux dispositions du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile -> en lien avec les services de la préfecture).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle de la nationalité des candidats

Candidats de nationalité étrangère



Les candidats qui ont déposé une demande de renouvellement de leur titre de séjour peuvent continuer à être employés ou recrutés pendant la période de renouvellement du titre de séjour (*art. L433-3 Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*).

- Les candidats ressortissants étrangers ou apatrides ne peuvent effectuer des fonctions dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (*art. L321-2 et R.331-3 CGFP*).
 - *Exemples : Agent chargé de l'état civil, ASVP, ...*



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle des droits civiques

- Un agent contractuel ne peut être recruté s'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice (*art. R.331-2 1° CGFP*).
 - Exemples : droit de vote, éligibilité...
- La perte des droits civiques est prononcée par une décision de justice.
 - Décisions mentionnées au bulletin n°2 du casier judiciaire (*art. 768 et 775 code de procédure pénale*)



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle des antécédents judiciaires

- Selon le recrutement envisagé, plusieurs documents doivent être consultés par l'autorité territoriale :
 - Le casier judiciaire / bulletin n° 2,
 - Le Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS),
 - Le Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions terroristes (FIJAIT),
 - L'attestation d'honorabilité.



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle du casier judiciaire

- **Candidats de nationalité française – le bulletin n°2** : Les mentions portées au bulletin n°2 (ou autres condamnations dans un Etat autre que la France) doivent être **compatibles avec l'exercice des fonctions** (*art. R.331-2 2° CGFP*).
 - Appréciation de la compatibilité par l'autorité territoriale au cas par cas selon des critères tels que :
 - La nature de l'emploi à pourvoir,
 - Les circonstances des faits sanctionnés.
 - Le délai écoulé depuis la peine infligée,
 - Le niveau de responsabilité.
 - Le juge administratif apprécie si les mentions sont compatibles ou non en cas de contentieux



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle du casier judiciaire

- Procédure pour obtenir le bulletin n°2 :
 - Le bulletin n°2 est délivré gratuitement aux collectivités territoriales (*art. R.79 code de procédure pénale*).
 - La demande est effectuée auprès du service du casier judiciaire national automatisé (*art. R.80 code de procédure pénale*).
 - Il est conservé dans le dossier individuel dans une limite de 3 mois (*annexe arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique*).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle du FIJAIS

- Fichier qui conserve les informations portant sur les personnes condamnées ou mises en cause pour certaines infractions sexuelles ou violentes (*art. 706-53-1 à 706-53-12 code de procédure pénale*)
- Permet aux employeurs de vérifier qu'un candidat peut exercer :
 - **Des fonctions impliquant un contact avec des mineurs (direct ou indirect),**
 - **Des fonctions impliquant un contact avec des majeurs en situation de vulnérabilité.**
- Le contrôle du FIJAIS se fait par l'intermédiaire des services de l'Etat par télécommunication sécurisée (préfets et certains autres services).
 - Seule l'autorité territoriale est compétente pour faire la demande.
 - Une circulaire ministérielle du 26 juillet 2011 précise les modalités de consultation du FIJAIS.



A • Conditions de recrutement

**Emplois
permanents
et non permanents**

Le contrôle du FIJAIS



Le contrôle du FIJAIS est complémentaire du contrôle du casier judiciaire et du bulletin n°2

- Certaines condamnations apparaissent au FIJAIS mais ne figurent pas ou plus sur le bulletin n°2 du casier judiciaire (notamment du fait de la durée de conservation des informations).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle du FIJAIT

- Fichier qui conserve les informations portant sur les personnes condamnées ou mises en cause pour **infractions terroristes** (*art. 706-25-3 à 706-25-14 code de procédure pénale*).
- Interdiction d'exercer certaines fonctions pour la personne ayant fait l'objet d'une condamnation définitive pour terrorisme :
 - Intervention ou exercice d'une fonction dans un service ou lieu de vie et d'accueil régi par le code de l'action sociale et des familles ou d'un établissement ou service d'accueil d'enfants de moins de six ans (*art. L. 133-6 CASF*),
 - Fonction d'enseignement, d'animation ou d'encadrement d'une activité physique ou sportive (*art. L. 212-9 code du sport*).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle du FIJAIT

- Obligation de consulter le FIJAIT pour ces agents en complément du bulletin n°2 et du FIJAIS, car les durées de conservation et les mentions qui y figurent peuvent diverger.
- Possibilité de le consulter pour tout recrutement et délivrance d'agrément (*art. 706-25-9 code de procédure pénale*) -> appréciation par l'autorité territoriale si les mentions sont compatibles avec les fonctions.
- Le contrôle du FIJAIT se fait par demande aux représentants de l'Etat dans le département (*art. 706-25-9 code de procédure pénale*) -> contacter les services de la Préfecture pour plus de renseignements.



A • Conditions de recrutement

Emplois permanents et non permanents

Le contrôle de l'attestation d'honorabilité

- Les articles R.133-1 à R. 133-11 du code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoient la transmission par le candidat d'une **attestation d'honorabilité** pour les emplois qui interviennent directement ou indirectement auprès de :

- **Mineurs,**
- **Personnes âgées,**
- **Personnes (mineurs et majeurs) en situation de handicap.**

Liste des établissements concernés fixée à l'article R.133-1 CASF (exemple : crèche)

- **Nouveauté :**



- Extension à certains agents publics (*décret n°2026-324 du 28 avril 2026*)
- Calendrier d'entrée en vigueur échelonné du 30 avril 2026 au 1^{er} janvier 2028 (*arrêté du 28 avril 2026*)



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle de l'attestation d'honorabilité

- L'attestation d'honorabilité est **transmise par l'agent** à l'employeur (*art. R.133-6 CASF*).
 - Avant le recrutement
 - Datée de moins de 6 mois
- Elle est délivrée par le directeur général de la cohésion sociale ou par le président du conseil départemental, selon les personnes concernées (*art. R.133-3 CASF*).
- Permet de vérifier que la personne ne fait pas l'objet d'une condamnation définitive (condamnations mentionnées au *I de l'art. L.133-6* et à *l'art. L.421-3 CASF* - exemples : homicides volontaires et involontaires, agressions sexuelles, faux et usage de faux, corruption ou trafic d'influence, ...).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le contrôle de l'attestation d'honorabilité

- L'attestation permet de contrôler le bulletin n°2 et le FIJAIS (*art. R.133-3 et R.133-4 CASF*).



L'attestation d'honorabilité n'est pas nécessaire/transmise dans certains cas et ne permet pas un contrôle de certaines professions en lien avec les mineurs, personnes âgées et handicapées.

- Nécessaire de contrôler le bulletin n°2 / FIJAIS / FIJAIT selon l'emploi concerné.
- Exemples : périscolaire, centres de loisirs, secteur sportif, ...

- De même, une personne peut obtenir une attestation d'honorabilité et pour autant avoir certaines condamnations sur son bulletin n°2.
- Possibilité de contrôler le bulletin n°2 en complément pour s'assurer de la compatibilité entre fonctions et condamnations.



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

La position régulière au regard du code du service national

- Les candidats doivent être en **position régulière au regard du code du service national** de l'Etat dont ils sont ressortissants (*art. R.331-2 3° CGFP*).
- Candidat(e)s de nationalité française masculins nés avant le 31/12/1978 : état signalétique des services militaires
- Candidat(e)s de nationalité française né(e)s après le 31/12/1978 : certificat individuel de participation à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), devenue la journée défense et citoyenneté (JDC) depuis 2011.



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

L'âge

- Âge minimum
- Principe : Aucune disposition du CGFP ne fixe l'âge minimum de recrutement d'un agent contractuel.
 - Mais aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire 16 ans. (*art. L.131-1 code de l'éducation*).
 - Pour les mineurs non émancipés, la décision de recrutement nécessite l'accord de son représentant légal quel que soit le motif de recrutement (*art. 1146 code civil*).
- Exception : Possibilité de recruter des jeunes de 14 ou 15 ans (sous conditions)
- Il convient en tout cas de respecter les règles spécifiques fixées pour les mineurs par le code du travail (*notamment art. L.3161-1 et suivants code du travail*).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

L'âge

- Âge maximum
- Principe : L'âge limite de recrutement est fixé à **67 ans** (*art. L.556-11 CGFP*).
- A noter : Un agent contractuel peut être maintenu en fonctions jusqu'à 70 ans sur sa demande (*art. L.556-11 CGFP*), mais cela n'est applicable que pour un contrat en cours.
 - Exemple : Possible de recruter un agent de 66 ans sur un CDD de 3 ans, sous réserve que l'agent demande le maintien en fonction à ses 67 ans.
- Le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge doit être considéré nul et non avenu (*CAA de Lyon, 14 septembre 2022, n°20LY00410 ; CAA de Marseille, 23 janvier 2020, n°18MA05445*).



Cas particulier :

Médecin de prévention / médecin du travail = âge limite à 73 ans.



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Le diplôme



Principe : **pas de détention de diplôme exigée** (CAA de Nantes, 2 août 2002, n°00NT01605 ; CAA de Paris, 3 juillet 2007, n°06PA01959).

Exceptions :

- Les personnes handicapées recrutées en application de l'article L.352-4 du CGFP (*art. R.352-7 CGFP*),
- Les emplois de direction à recrutement direct sur le fondement de l'article L.343-1 du CGFP (*art. R.343-1 CGFP*),
- Les agents exerçant des professions légalement réglementées (exemples : médecin, sage-femme, architecte, ...),
- Les fonctions subordonnées à la détention de diplômes et/ou qualification comme celles des maîtres-nageurs (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité activités aquatiques et de la natation) (*QE 51182 du 23.11.2010 JO AN*).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Autres conditions

- Les agréments et assermentations
- Certains agents contractuels doivent obtenir un agrément préalable à l'exercice de leurs fonctions.
 - Agents exerçant des missions d'ASVP (agrément par le procureur de la république et assermentés – *art. L.130-4 et L.130-7 code de la route*),
 - Agents exerçant des missions d'assistants temporaires des agents de police municipale (agrément par le procureur de la république et le préfet – *art. L.511-2 et L.511-3 code de la sécurité intérieure*).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Autres conditions

- Les conditions de santé – l’aptitude



Principe : **La condition générale d’aptitude a été supprimée en 2022** (*ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 et décret n°2022-350 du 11 mars 2022*)

- **Exception :** Elle est exigée pour certains emplois, lorsque cela est prévu par les textes, dans les mêmes conditions que pour les agents fonctionnaires (*art. R.331-2 4° CGFP*).
- Concerne les sapeurs-pompiers recrutés en tant que contractuels (cas prévus par le décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009).



A • Conditions de recrutement

Emplois
permanents
et non permanents

Autres conditions

- La transmission des certificats de travail :
 - Le cas échéant, le candidat doit transmettre les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics (*art. R331-2 5° CGFP*).
- Pour rappel : les certificats sont délivrés à l'agent par l'ancien employeur à l'expiration d'un contrat ou en cas de rupture anticipée d'un contrat de projet (*art. 38 décret n°88-145 du 15 février 1988*).



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois permanents et contrats de projet

Etude et sélection des profils

- La procédure doit garantir l'égal accès aux emplois publics (*art. L.332-21 CGFP*).



Elle doit se faire dans le respect des garanties suivantes (*art. R.332-2 CGFP*) :

- Protection contre les discriminations liées au sexe, à l'âge ou à l'état de santé / situation de handicap,
- Protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral,
- Protection des lanceurs d'alerte.

- Bien que prévus pour les emplois permanents, il convient de respecter ces principes pour tout recrutement.



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois
permanents et
contrats de
projet

Etude et sélection des profils

- Les candidatures doivent être adressées dans la limite d'un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois, sauf urgence, à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance (*art. R. 332-8 CGFP*).
- L'appréciation portée sur chaque candidature reçue doit être fondée sur (*art. R. 332-6 CGFP*) :
 - les compétences,
 - les aptitudes,
 - les qualifications et l'expérience professionnelles,
 - le potentiel du candidat,
 - sa capacité à exercer les missions.



B • Etude et sélection des candidatures

**Emplois
permanents et
contrats de
projet**

Etude et sélection des profils

- L'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires de recrutement pour éclairer l'appréciation de ces critères (*art. R. 332-4 CGFP*).
 - Exemples : Test technique (maîtrise outil informatique...), cas pratique, mise en situation...
 - Possible de l'appliquer aux emplois non permanents
- Ces modalités doivent être mises en œuvre de manière identique pour l'ensemble des candidats à un même emploi (*art. R. 332-5 CGFP*).
- Les modalités de recrutement doivent être publiées « par tout moyen approprié » (*art. R. 332-7 CGFP*).
- L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité (*art. R. 332-10 CGFP*).



B • Etude et sélection des candidatures

**Emplois
permanents**

Etude et sélection des profils

A noter pour les recrutements sur emploi permanent uniquement :

- Possibilité d'écarter toute candidature qui ne correspond manifestement pas au profil recherché, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise (*art. R. 332-11 CGFP*).





B • Etude et sélection des candidatures

Emplois
permanents

Etude et sélection des profils

A noter pour les recrutements sur emploi permanent uniquement :

- Si l'emploi concerné est un emploi permanent dont la nature des fonctions ou les besoins du service justifient le recrutement d'un agent contractuel (2° art. L. 332-8 CGFP).
 - Il faut **constater le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire** au préalable (art. R. 332-9 CGFP).
 - Il en est de même pour le renouvellement du contrat (art. R. 332-26 CGFP).



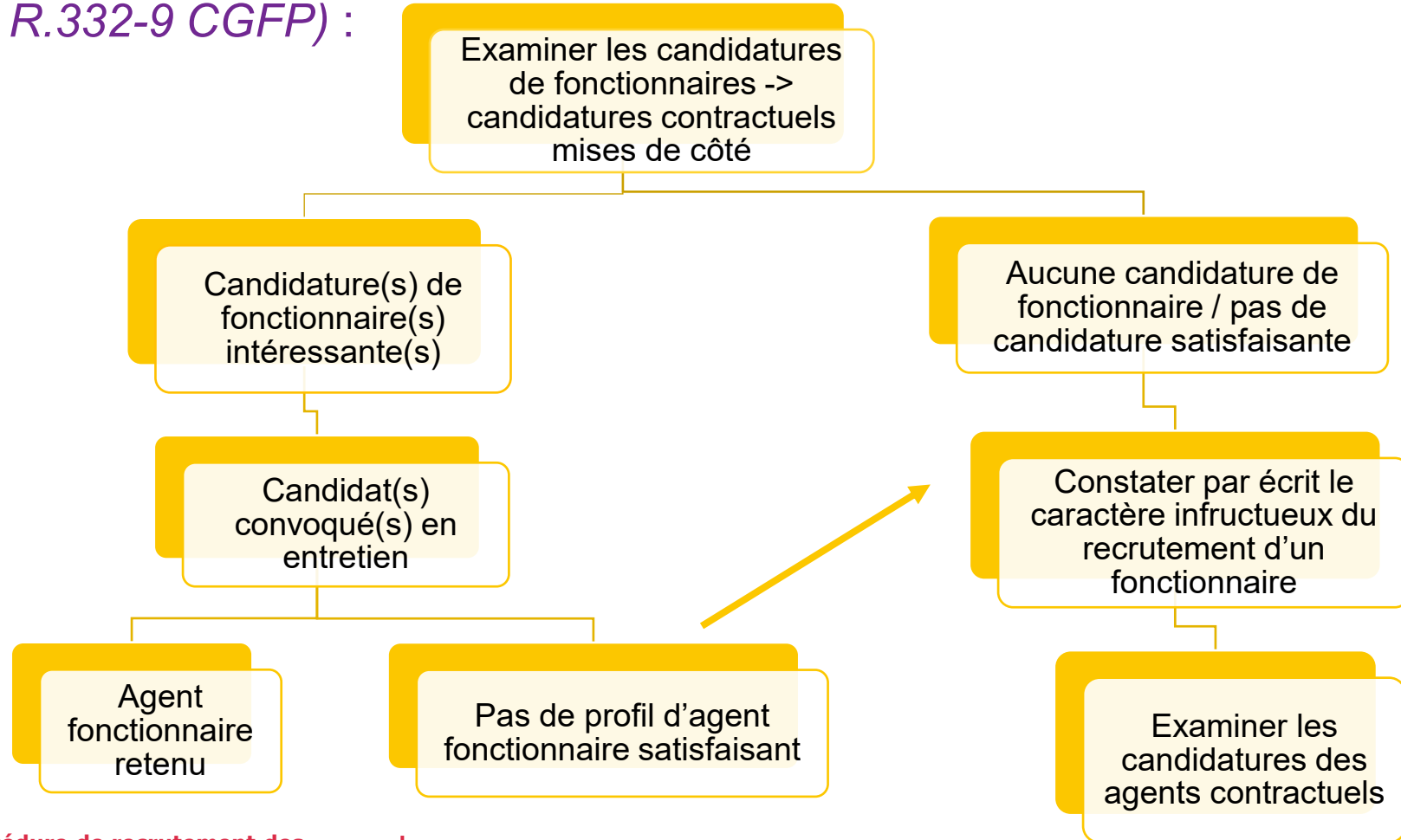
B • Etude et sélection des candidatures

Emplois permanents

Etude et sélection des profils



Focus sur le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire (art. R.332-9 CGFP) :



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois non permanents

Etude et sélection des profils



Focus sur les contrats d'accroissement temporaire/saisonnier d'activité

- Rien de prévu dans le CGFP concernant la procédure à suivre.
- Conseil de suivre les principaux principes applicables pour les emplois permanents.
- Délai pour adresser les candidatures, critères pour apprécier les candidatures, ...



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois
permanents et
contrats de
projet

L'entretien de recrutement

- Principe : Convocation à un ou plusieurs entretiens (*art. R.332-12 CGFP*).
- Exception : Pas d'obligation de réaliser un entretien pour un recrutement temporaire sur emploi permanent pour une durée inférieure ou égale à 6 mois sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP = motif remplacement (*art. R.332-14 CGFP*).
- Un entretien est mené par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale, en s'adaptant à la nature de l'emploi et aux responsabilités qu'il implique (*art. R. 332-13 CGFP*).
- Possibilité de réaliser le/les entretien(s) en visioconférence (*art. R.332-16 CGFP*).



B • Etude et sélection des candidatures

**Emplois
permanents**

L'entretien de recrutement

- Information préalable sur les obligations déontologiques statutaires pour les agents qui ne sont pas fonctionnaires (*art. R.332-17 CGFP*). En matière de :
 - Obligations générales (dignité, probité, neutralité, devoir de réserve, ...),
 - Conflits d'intérêt,
 - Obligations déclaratives,
 - Règles de cumul,
 - Prise illégale d'intérêt,
 - ...



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois
permanents

L'entretien de recrutement

- A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens et est transmis à l'autorité de recrutement (*art. R.332-18 CGFP*).
- L'autorité de recrutement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement et **informe les candidats non retenus par tout moyen approprié** (*art. R.332-19 CGFP*).



B • Etude et sélection des candidatures

Emplois non permanents

L'entretien de recrutement



Focus sur les contrats sur emploi non permanent (contrat de projet, accroissement temporaire / saisonnier d'activité)

- Rien prévu dans le CGFP concernant la procédure à suivre pour l'entretien.
- Conseil : suivre les principaux éléments applicables pour les emplois permanents, surtout pour les contrats de projet.



C • Promesse d'embauche

Emplois
permanents
et non permanents

Définition

- La promesse d'embauche n'est pas définie ou encadrée par les textes.
 - Notion précisée par la jurisprudence et appréciée au cas par cas par le juge.
- Une promesse d'embauche peut résulter **d'éléments écrits adressés au candidat**, le plus souvent après un entretien : un courrier ou un mail adressé en des **termes précis et non équivoques concernant le recrutement**.
 - Exemple : courrier ou mail adressé à l'agent intitulé « confirmation de recrutement »



Il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu une signature du contrat pour estimer qu'il y a une promesse d'embauche (*TA d'Amiens, 4 décembre 2007, n°0603044*).

- Ces éléments s'appliquent également en cas de promesse de renouvellement de contrat (*CAA de Marseille, 20 octobre 2011, n°09MA04005*).



C • Promesse d'embauche

Emplois
permanents
et non permanents

- Le juge va se baser sur un faisceau d'indices pour apprécier s'il y a eu ou non une promesse d'embauche.
- Constituent des promesses d'embauche :
 - Courrier de confirmation de recrutement et d'invitation à un RDV pour fournir à l'administration tous documents utiles et fixer les termes du contrat (*CAA de Nantes, 21 octobre 2016, n° 15NT01100*)
 - Transmission d'un dossier de recrutement ainsi qu'une proposition de rémunération (*TA de Bordeaux, 20 novembre 2025, n°2400124*)



C • Promesse d'embauche

Emplois
permanents
et non permanents

- Ne pas respecter une promesse d'embauche **engage la responsabilité de l'administration** qui peut être amenée à réparer le préjudice subi par l'agent.
- Possibilité de revenir sur une promesse d'embauche dans certains cas si l'intérêt du service le justifie :
 - Mentions au casier judiciaire de l'agent qui n'avaient pas été mentionnées lors du premier recrutement (*CAA de Versailles, 28 avril 2020, n°17VE00892*).



Conseil : S'assurer du choix de l'agent et vérifier que les conditions de recrutement sont bien remplies avant d'apporter une réponse de confirmation.



Signature du contrat et prise de poste



Rédaction du contrat

Forme de l'acte d'engagement

- **Contrat de droit public** (art. L.7 CGFP)

~~Arrêté~~

Contrat **obligatoirement écrit** (art. R.331-6 et suivants CGFP)

Son contenu résulte de la volonté des 2 parties

En l'absence de contrat écrit, l'employeur engage sa responsabilité (CAA Versailles, 1^{er} juin 2017, n°15VE00510)

Tout en respectant les règles statutaires (clauses obligatoires – clauses facultatives)

Modèles de contrats du Centre de gestion



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires (*art. R.331-6 et 331-7 CGFP*)

- Fondement sur lequel il est établi
 - = Disposition législative et, le cas échéant, l'alinéa
 - Pour les CDD conclus pour remplacement (L.332-13), pour vacance temporaire (L.332-14), pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (L.332-24) : Définition précise du motif de recrutement (*art. R.331-8 CGFP*)
 - Pour les contrats de projet (L.332-24) : Description du projet ou de l'opération (*art. R.332-37 CGFP*)
- Identité des parties
- Adresse de l'agent et de l'employeur



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires (*art. R.331-6 et 331-7 CGFP*)

- Date d'effet et durée du contrat
 - Contrat de projet : Durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié (*art. R.332-37 CGFP*)
 - Illégalité d'une clause de tacite reconduction :
 - Conclusion du contrat pour une durée déterminée prévue dans le contrat
 - Le renouvellement du contrat s'effectue par décision expresse (= nouveau contrat)



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires (art. R.331-6 et 331-7 CGFP)

- Emploi occupé et catégorie hiérarchique
 - Pas de mention du grade, du cadre d'emploi, de l'échelon
 - Contrat de projet (L.332-24) : Définition des tâches à accomplir (art. R.332-37 CGFP)
- Lieu(x) d'exercice des fonctions
 - Ou, à défaut de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux
 - Lorsque les fonctions sont pour partie exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Conditions d'emploi de l'agent
 - Quotité de temps de travail
 - ...



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires (art. R.331-6 et 331-7 CGFP)

- Droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale
 - Clause renvoyant au code général de la fonction publique (*notamment les articles L.111-1 à L.142-3*)
- Rémunération de l'agent
 - Montant
 - Éléments constitutifs de la rémunération
 - Périodicité
 - Modalités de versement



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires

- **Contenu spécifique à certains contrats**

- **Contrat de projet (*art. R.332-37 CGFP*)**

- Description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat



Rédaction du contrat

Clauses obligatoires – Annexes (*art. R.331-10 CGFP*)

- Annexes communes à tous les contrats :
 - Les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics
 - Pour les collectivités et établissements l'ayant adopté, un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents publics (exemple : règlement intérieur)
- Annexe spécifique - CDD pour vacance temporaire (L.332-14) :
 - Descriptif précis du poste vacant à pourvoir (*art. R.331-9 CGFP*)



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- **Principe** : **possibilité** de prévoir une période d'essai (*art. R.332-20 CGFP*)
 - Quel que soit le type de contrat (*art. R.332-32 CGFP*)
- **Dérogation** : **obligation** de prévoir une période d'essai pour contrat conclu sur un emploi fonctionnel de direction (*art. L.343-1 CGFP*)
 - Durée maximale de la période d'essai : 6 mois
- Objectifs de la période d'essai (*art. R.332-20 CGFP*) :
 - Pour l'employeur : Évaluer les compétences de l'agent dans son travail
 - Pour l'agent : apprécier si les fonctions occupées lui conviennent



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- **Obligation d'indiquer dans le contrat la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler, pour une durée au plus égale à sa durée initiale** (*art. R. 331-7 CGFP*)
 - À défaut de mention expresse de la période d'essai : contrat réputé conclu sans période d'essai (*CAA Nancy, 27 mai 2010, n°09NC00932, CAA Bordeaux, 8 octobre 2013, n°12BX01856*)



Conseil : pour éviter toute difficulté de gestion, indiquer expressément que le contrat prévoit ou ne prévoit pas de période d'essai



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

Limitation à l'instauration d'une période d'essai :

- **Impossibilité de prévoir une période d'essai** (*art. R.332-21 CGFP*) :
 - lors de la conclusion d'un nouveau contrat ou du renouvellement du contrat
 - par la même autorité territoriale,
 - avec un même agent
 - pour exercer les mêmes fonctions ou exercer le même emploi
- Se référer aux fonctions effectivement exercées, aux fiches de postes, aux termes employés dans les contrats (*CE, 18 juin 2019, n°421353*)

Conditions
cumulatives (*CE,*
26 novembre
2012, n°347575)



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- Durée de la période d'essai (*art. R.332-22 CGFP*)
- Possibilité de moduler la durée initiale de la période d'essai à **raison d'1 jour ouvré par semaine de durée du contrat, dans la limite suivante :**

| Durée du contrat | Durée maximale de la période d'essai |
|------------------|--------------------------------------|
| < 6 mois | 3 semaines |
| < 1 an | 1 mois |
| < 2 ans | 2 mois |
| > 2 ans | 3 mois |
| CDI | 3 mois |

= jour effectivement travaillé dans la collectivité



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- Durée de la période d'essai (*art. R.332-22 CGFP*)
- Mode de calcul de la période d'essai :
 - En jours calendaires si la période d'essai se calcule en jours (= on compte tous les jours de la semaine, y compris les weekends et jours fériés)
 - De date à date si la période d'essai est calculée en semaine ou en mois, quels que soient les jours réellement travaillés
- Exemples :
 - Période d'essai de 26 jours = du 7 janvier au 1^{er} février (*CAA Bordeaux, 23 novembre 2023, n°21BX03425*)
 - Période d'essai de 3 mois = du 1^{er} avril au 30 juin (*CAA Bordeaux, 8 février 2024, n°21BX04713*)



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- Durée de la période d'essai (*art. R.332-22 CGFP*)

- Exemple 1 : CDD du 29 juin au 28 août 2026 (= 2 mois, soit 9 semaines)

1. Calcul du nombre jour ouvré / semaine
 - 9 semaines de contrat x 1 jour ouvré / semaine = 9 jours ouvrés
2. Comparaison avec plafond réglementaire
 - Durée maximale de la période d'essai pour un CDD < 6 mois = 3 semaines
 - 9 jours ouvrés < 3 semaines
 - Période d'essai fixée dans le contrat à 9 jours (= du 29 juin au 7 juillet)

- Exemple 2 : CDD du 31 août 2026 au 28 mai 2027 (= 9 mois, soit 39 semaines)

1. Calcul du nombre jour ouvré / semaine
 - 39 semaines de contrat x 1 jour ouvré / semaine = 39 jours ouvrés
2. Comparaison avec plafond réglementaire
 - Durée maximale de la période d'essai pour un CDD > 6 mois et < 1 an = 1 mois
 - 39 jours ouvrés > 1 mois
 - Période d'essai fixée dans le contrat à 1 mois (= du 31 août au 30 septembre)



Rédaction du contrat

Clause facultative - La période d'essai

- Début de la période d'essai (*art. R.332-22 CGFP*)



- Point de départ de la période d'essai : **Le 1^{er} jour d'exercice effectif des fonctions** (*TA de Mayotte, 9 décembre 2025, n°2401515*)
 - Exemple : contrat débute le 1^{er} janvier 2027 mais l'agent ne commence à exercer effectivement ses fonctions qu'à compter du 4 janvier 2027 -> début de la période d'essai le 4 janvier 2027



Signature et publicité du contrat

Signature

- Rédaction du contrat en 2 exemplaires
- Signature par les deux parties (autorité territoriale et agent)
- Remise d'un double du contrat à l'agent (*art. R.331-11 CGFP*)

Publicité

- **Principe** : transmission du contrat au contrôle de légalité (*art. L.2131-2 CGCT*)
- **Exception** : pas de transmission des contrats pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
- Transmission au centre de gestion (*art. L.452-36 CGFP*)
 - Transmission obligatoire de tous les contrats (CDD et CDI) pour les collectivités et établissements publics pour lesquels le Centre de gestion assure la prestation paie
 - Transmission obligatoire des CDI uniquement pour les collectivités et établissements publics n'adhérant pas à la prestation paie



Déclaration préalable à l'embauche

- Effectuer obligatoirement une **déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSAFF** (*art. R.1221-5 code du travail*) :
 - Au plus tôt 8 jours avant l'embauche
 - Au plus tard le jour d'embauche de l'agent



Prise de poste

Visite d'embauche

- Convoquer l'agent à un examen médical au moment de son recrutement par le service de médecine préventive (*art. L.812-4 CGFP*)
 - A programmer dans les jours suivant la prise de poste



Rappel : ne pas organiser de visite médicale préalable à l'embauche auprès du médecin agréé (suppression de la condition d'aptitude physique en 2022) – sauf pour agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières (= sapeurs-pompiers)



Conclusion



Remerciements

Service Conseil juridique

- Emilie BULTEAU
- Morgan DELSAUX
- Emily CHAPEAU

Nous contacter :



 juridique@cdg44.fr



www.Centre de gestion44.fr

