

Les conditions de recrutement des agents contractuels de droit public

Les conditions de recrutement des agents contractuels de droit public portent sur la vérification des prérequis du candidat. Elles visent à garantir la régularité de la situation des candidats au regard de la nationalité, des droits civiques, des antécédents judiciaires, de la position au regard du service national, de l'âge et des aptitudes requises.

Sommaire

1. Le contrôle de la nationalité des candidats	3
1.1 Candidats de nationalité étrangère : être en situation régulière	3
2. Le contrôle des droits civiques	3
3. La position régulière au regard du code du service national	3
4. Le contrôle des antécédents judiciaires	4
4.1 Le contrôle du casier judiciaire	4
4.1.1 Candidats de nationalité française – le bulletin n°2	4
4.1.2 Candidats de nationalité étrangère ou apatride	5
4.2 Le contrôle du FIJAISV	5
4.3 Le contrôle du FIJAIT	6
4.4 Le contrôle de l'attestation d'honorabilité	7
4.4.1 Personnels concernés par la transmission de l'attestation d'honorabilité	7
4.4.1 Procédure d'obtention de l'attestation d'honorabilité	9
5. L'âge	10
5.1 Age minimum	10
5.2 Âge maximum	10
6. Autres conditions	10
6.1 Le diplôme	10
6.2 Agrément et assermentation	11
6.2.1 Agrément	11
6.2.2 Assermentation	11
6.3 Les conditions de santé l'aptitude	12
6.4 La transmission des certificats de travail	12
6.4.1 Visite d'embauche	12
6.4.2 Droit à l'information	12
7. Ressources et modèles d'actes	14

1. Le contrôle de la nationalité des candidats

La condition de nationalité diffère selon que le recrutement concerne un contractuel ou un fonctionnaire.

Un agent contractuel peut être recruté s'il répond aux conditions suivantes :

- 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).

1.1 Candidats de nationalité étrangère : être en situation régulière

Il est nécessaire de vérifier si le candidat de nationalité étrangère possède un **titre de séjour valide** lui permettant de résider sur le territoire. Pour cela, il convient de 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.

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*).

Point de vigilance : 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, ...

2. 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*).

Droits civiques listés à l'article 131-26 du code pénal :

- Le droit de vote ;
- L'éligibilité ;
- Le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;
- Le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations ;
- Le droit d'être tuteur ou curateur.

La perte des droits civiques est prononcée par une décision de justice.

Ces décisions sont mentionnées au bulletin n°2 du casier judiciaire (*art. 768 et 775 code de procédure pénale*).

3. 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.
- Candidats de nationalité étrangère : ils doivent aussi se trouver en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants (*art. R.331-2 3° CGFP*).
 - ➔ Cette condition ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger auquel a été délivré l'un des documents de séjour accordés aux bénéficiaires d'une protection internationale en application des dispositions du livre IV du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

4. Le contrôle des antécédents judiciaires

Tout agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (*art. L.121-1 CGFP*).

Afin de garantir l'honorabilité des agents, l'autorité territoriale doit contrôler différents documents, selon le recrutement envisagé :

- Le bulletin n°2 du casier judiciaire ;
- Le Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJASV) ;
- Le Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions terroristes (FIJAIT) ;
- L'attestation d'honorabilité.

4.1 Le contrôle du casier judiciaire

4.1.1 Candidats de nationalité française – le bulletin n°2

Le casier judiciaire recense les décisions judiciaires et administratives prises à l'encontre d'une personne physique (condamnations pénales, interdictions, déchéances, incapacités, etc.).

Il comporte trois bulletins :

- le bulletin n°1 : relevé intégral des fiches du casier judiciaire, il contient l'ensemble des condamnations et sanctions administratives prises à l'encontre d'une personne. Il n'est délivré qu'aux autorités judiciaires ;
- le bulletin n°2 contenant la plupart des condamnations et sanctions administratives et exclusivement destiné aux administrations et à certaines personnes morales ;
- le bulletin n°3 contenant les condamnations les plus graves et ne pouvant être communiqué qu'à la personne concernée.

Les employeurs procèdent au contrôle des antécédents judiciaires des candidats à partir du 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*).

Il n'existe pas de liste de mentions incompatibles. C'est l'autorité territoriale qui va apprécier la compatibilité 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

C'est ensuite le juge administratif qui contrôlera, en cas de contentieux, l'appréciation faite par l'autorité territoriale.

→ Exemple 1 :

Condamnation de 2 ans d'emprisonnement dont 1 an avec sursis pour des faits de recel de biens provenant d'un délit = incompatibilité avec l'exercice des fonctions d'agent animalier (CAA de Marseille, 3 avril 2018, n°16MA02559)

→ Exemple 2 :

Condamnation à 500 euros d'amende pour violation de domicile à l'aide de manœuvres, menace, voies de fait ou contrainte = pas d'incompatibilité avec les fonctions de collaborateur de groupe d'élus (CAA de Marseille, 7 octobre 2021, n°20MA02244).

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*) :

- par voie postale à l'adresse suivante : Casier Judiciaire National, 44317 Nantes Cedex 3,
- par courriel
- ou via un [service en ligne du ministère de la justice](#)

La demande précise le motif, l'état civil de l'agent, et la qualité de l'autorité territoriale requérante (*art. R.80 code de procédure pénale*).

Si au vu de l'examen du bulletin n°2, l'autorité territoriale considère que les mentions figurant au casier judiciaire du candidat ne sont pas compatibles avec les fonctions pour lesquelles il postule, l'agent n'est pas recruté, sans procédure particulière.

A noter : Le bulletin n°2 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*).

4.1.2 Candidats de nationalité étrangère ou apatride

Ces candidats ne doivent pas avoir fait l'objet, en France ou dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

L'administration doit procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que la personne de nationalité étrangère ou apatride peut être recrutée par elle.

Conseils :

- vérifier la conformité des documents transmis (recours à une traduction, ...) ;
- se rapprocher des services de la Préfecture.

4.2 Le contrôle du FIJAISV

FIJAISV = Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Il s'agit d'un fichier qui conserve les informations portant sur les personnes condamnées ou mises en cause pour certaines infractions sexuelles ou violentes (*art. 706-47 et 706-53-2 code de procédure pénale*).

→ Exemples :

Viol, agressions sexuelles, corruption de mineur, ...

Ce fichier 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 du fait de leur âge ou de leur handicap.

Le contrôle du FIJAISV 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 FIJAISV.

La demande doit être effectuée par écrit et adressée personnellement au préfet. Elle doit indiquer :

- les données relatives à l'identité de la personne concernée : nom, prénom, date de naissance, ville de naissance, département ou pays de naissance
- le motif pour lequel l'autorité territoriale souhaite interroger le fichier.

La réponse doit être adressée par la préfecture ou le service déconcentré dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande.

En présence d'une incapacité révélée par la consultation du FIJAISV, l'employeur refuse le recrutement de la personne concernée.



Le contrôle du FIJAISV est complémentaire du contrôle du bulletin n°2 du casier judiciaire, il ne le remplace pas.

En effet, certaines condamnations apparaissent au FIJAISV mais ne figurent pas ou plus sur le bulletin n°2 du casier judiciaire (notamment du fait de la durée de conservation des informations).

4.3 Le contrôle du FIJAIT

FIJAIT = Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions terroristes.

Il s'agit d'un fichier conservant 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*).

La personne ayant fait l'objet d'une condamnation définitive pour terrorisme a l'interdiction d'exercer certaines fonctions :

- 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*).



La consultation du FIJAIT est obligatoire pour le recrutement des agents concernés en complément du bulletin n°2 et du FIJAISV, car les durées de conservation et les mentions qui y figurent peuvent diverger.

Il est également possible de consulter le FIJAIT pour tout recrutement (*art. 706-25-9 code de procédure pénale*). Dans ce cas, l'autorité territoriale apprécie la compatibilité des mentions y figurant 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.

4.4 Le contrôle de l'attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité est un système d'information qui permet le contrôle systématique du respect des incapacités à exercer certaines fonctions, en s'appuyant sur le bulletin n°2 du casier judiciaire et sur le FIJAISV.

Le contrôle de cette attestation permet de vérifier que le candidat ne fait pas l'objet d'une condamnation définitive l'empêchant d'exercer ou d'intervenir dans les établissements concernés, par le biais d'un contrôle des antécédents judiciaires.

Les condamnations concernées sont celles 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...

L'attestation est délivrée lorsque le bulletin n°2 du casier judiciaire et le FIJAISV ne contiennent aucune inscription ou information relative aux condamnations mentionnées au I de l'art. L.133-6 et à l'art. L.421-3 CASF (art. R. 133-3 CASF).

Elle n'est pas délivrée lorsque des inscriptions ou des informations établissent l'existence d'une telle condamnation (art. R. 133-4 CASF).

Elle indique, le cas échéant, l'existence d'une mise en examen ou d'une condamnation non définitive au vu des informations contenues dans le FIJAISV (art. L.133-6 CASF).

4.4.1 Personnels concernés par la transmission de l'attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité doit être transmise par le candidat qui interviendra dans les établissements, services et lieux de vie et d'accueil en lien avec des :

- Mineurs,
- Personnes âgées (nouveau issue du décret n°2026-324 du 28 avril 2026**),
- Personnes (mineurs et majeurs) en situation de handicap (nouveau issue du décret n°2026-324 du 28 avril 2026**)

L'ensemble des personnes intervenant dans ces établissements et services sont concernées et ce quel que soit leur fonction : éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, auxiliaire de puériculture, médecin, infirmier, psychomotricien, cuisinier, comptable, enseignant, veilleur de nuit, chauffeur assurant le transport, maîtresse de maison, agent technique, directeur, bénévole, aide médico-psychologique, moniteur éducateur, psychologue, secrétaire... ([Ministère de la santé](#)).

La liste des établissements concernés** est fixée à l'article R.133-1 du CASF :

- établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, à l'exception des pouponnières à caractère sanitaire et des accueils collectifs à caractère éducatif hors du domicile parental à l'occasion des vacances, des congés ou des loisirs ;

→ Exemples :

Crèches, micro-crèches...

- établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance et les prestations d'aide sociale à l'enfance, y compris l'accueil d'urgence des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille ;
- établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille ;
- lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés ;

- établissements ou services d'enseignement assurant, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;

→ **Exemples :**

Instituts médico-éducatifs (IME), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)...

- centres d'action médico-sociale précoce ;
- établissements ou services d'accompagnement par le travail ou de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle ;
- établissements et les services accueillant des personnes âgées ou leur apportant une assistance à domicile, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;

→ **Exemples :**

EHPAD, résidences autonomie, services autonomie à domicile...

- établissements ou services (centres de ressources, centres d'information et de coordination ou centres prestataires de services de proximité) mettant en œuvre des actions de dépistage, d'aide, de soutien, de formation ou d'information, de conseil, d'expertise ou de coordination au bénéfice d'usagers, ou d'autres établissements et services ; services mettant en œuvre les mesures de protection des majeurs ordonnées par l'autorité judiciaire au titre du mandat spécial auquel il peut être recouru dans le cadre de la sauvegarde de justice ou au titre de la curatelle, de la tutelle ou de la mesure d'accompagnement judiciaire ;
- services mettant en œuvre les mesures judiciaires d'aide à la gestion du budget familial ; services qui assurent des activités d'aide personnelle à domicile ou d'aide à la mobilité dans l'environnement de proximité au bénéfice de familles fragiles (liste fixée par décret) ;
- établissements ou services à caractère expérimental lorsqu'ils accompagnent des personnes âgées et handicapées ou des mineurs pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance.

Une attestation doit également être communiquée par les personnes suivantes en vue de la délivrance de leur agrément :

- les assistants maternels et familiaux ;
- les accueillants familiaux de personnes âgées ou en situation de handicap.

À NOTER

S'agissant des fonctions en contact avec des mineurs, l'attestation concerne exclusivement les personnes intervenant dans les secteurs de l'aide sociale à l'enfance et de l'accueil du jeune enfant ainsi que les assistants maternels et familiaux et les membres de leur foyer de 13 ans et plus.

Sont ainsi exclus les secteurs du sport, de l'enseignement, le périscolaire, les centres de loisirs et colonies de vacances. Il est interdit de demander une attestation d'honorabilité pour ces personnes ([*FAQ du Ministère de la santé*](#))

****L'obligation de transmission d'une attestation d'honorabilité entre en vigueur selon le calendrier suivant ([*arrêté ministériel du 8 juillet 2024*](#) et [*arrêté ministériel du 28 avril 2026*](#)) :**

Personnels concernés	Date d'entrée en vigueur
Etablissements d'accueil du jeune enfant Etablissements, services ou lieux de vie de la protection de l'enfance Assistants maternels et familiaux	Depuis le 1er octobre 2025
Services d'aide et d'accompagnement à domicile aux familles Etablissements ou services à caractère expérimental du champ de la protection de l'enfance	Depuis le 30 avril 2026

Etablissements et services accompagnant des enfants en situation de handicap dans les régions/départements suivant(e)s : Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France, La Réunion, Mayotte, Normandie, Occitanie	Depuis le 30 avril 2026
Etablissements et services accompagnant des enfants en situation de handicap dans les régions/départements suivant(e)s : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon	A compter du 3e trimestre 2026
Etablissements et services accompagnant des adultes en situation de handicap	A compter du 1er trimestre 2027
Etablissements et services accompagnant des personnes âgées Accueillants familiaux	A compter du 1er janvier 2028

4.4.1 Procédure d'obtention de l'attestation d'honorabilité

L'agent demande la délivrance de l'attestation d'honorabilité par le biais de la [plateforme en ligne dédiée](#). 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*).

L'attestation d'honorabilité est **transmise par l'agent à l'employeur** (*art. R.133-6 CASF*) **avant le recrutement et doit être datée de moins de 6 mois**.

Le contrôle de l'authenticité de l'attestation est effectué par l'employeur (*art. R.133-6 CASF*). L'employeur doit vérifier :

- la validité de l'attestation, qui doit dater de moins de 6 mois ;
- son authenticité, en scannant le QR code figurant sur l'attestation remise ou en se rendant sur la page dédiée à la vérification sur la [plateforme en ligne dédiée](#) : les informations alors affichées doivent être identiques à celles figurant sur l'attestation remise (*Ministère de la santé*).

L'attestation est conservée par l'employeur :

- pendant une durée maximale de 3 ans
- ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.



Faut-il consulter le casier judiciaire et le FIJAISV en plus de l'attestation ?

L'attestation d'honorabilité ne concerne qu'un certain type de condamnations. Ainsi, une personne peut obtenir une attestation d'honorabilité et pour autant avoir certaines condamnations sur son bulletin n°2.

Il est par conséquent toujours nécessaire de consulter le bulletin n°2 du casier judiciaire et le FIJAISV pour s'assurer que les autres condamnations sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

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

→ Exemples :

Périscolaire, centre de loisirs

5. L'âge

5.1 Age 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*).

Exceptions : possibilité de recruter des jeunes de 14 ou 15 ans (sous conditions) :

- Sur autorisation de l'inspecteur du travail ;
- Pendant leurs vacances scolaires pour des travaux adaptés à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés (*art. L4153-3 CGFP*) ;
- Dans les conditions d'emploi prévues aux articles D.4153-1 à D.4153-7 code du travail.

→ **Exemples :**

Recrutement sur contrats d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (*L.332-23 CGFP*).

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*).

5.2 Âge maximum

Principe : L'âge limite de recrutement est fixé à **67 ans** (*art. L.556-11 CGFP*).



Le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge doit être considéré nul et non avenue (CAA de Lyon, 14 septembre 2022, n°20LY00410 ; CAA de Marseille, 23 janvier 2020, n°18MA05445).

À 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.

Cas particulier : Médecin de prévention / médecin du travail dont l'âge limite est à 73 ans.

6. Autres conditions

6.1 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 :

- Pour les personnes handicapées recrutées en application de l'article L.352-4 du CGFP : le candidat doit justifier des titres, diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois auquel il est susceptible d'accéder (*art. R.352-7 CGFP*),
- Les emplois de direction à recrutement direct sur le fondement de l'article L.343-1 du CGFP : le candidat doit (*art. R.343-1 CGFP*) :
 - ➔ Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
 - ➔ Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.
- Les agents exerçant des professions légalement réglementées
 - ➔ **Exemples :**
Médecin, sage-femme, architecte, ...
- Les fonctions subordonnées à la détention de diplômes et/ou qualification
 - ➔ **Exemple :**
Pour les 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*).

6.2 Agrément et assermentation

6.2.1 Agrément

Certains agents contractuels doivent obtenir un agrément préalable à l'exercice de leurs fonctions.

L'agrément a pour objet de vérifier que les intéressés présentent les garanties d'honorabilité requises pour occuper l'emploi (*avis CE 29 septembre 1987*).

➔ Exemples :

Agents exerçant des missions d'ASVP : agrément par le procureur de la république (*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*).

Assistant maternel et familial : agrément par le président du Conseil départemental (*art. L. 421-1 CASF et art. L. 421-2 code de l'action sociale et des familles*).

6.2.2 Assermentation

L'assermentation prend la forme d'un serment solennel devant le juge. Elle traduit l'engagement à remplir loyalement ses fonctions et à observer ses devoirs (*CE, 8 octobre 2008, n°303937*). Contrairement à l'agrément, elle n'a pas pour objet de vérifier que l'agent offre les garanties d'honorabilité exigées pour remplir une fonction déterminée.

L'assermentation est un préalable obligatoire à l'exercice de certaines fonctions.

➔ Exemple :

Agents exerçant des missions d'ASVP (*art. L.130-4 et L.130-7 code de la route*),

6.3 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).

→ **Exemple :**

Les sapeurs-pompiers (décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009).

6.4 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 de travail sont délivrés à l'agent par son 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).

- Au plus tôt 8 jours avant l'embauche ;
- Au plus tard le jour d'embauche de l'agent.

6.4.1 Visite d'embauche

Il est nécessaire de convoquer l'agent à un **examen médical au moment de son recrutement par le service de médecine préventive** (art. L.812-4 CGFP).

- Ce rendez-vous est à 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 les agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières (par exemple les sapeurs-pompiers).

6.4.2 Droit à l'information

L'agent public reçoit de son employeur la communication des informations et des règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions (art. L. 115-7 CGFP)

Deux situations peuvent se présenter :

- Les informations figurent dans le contrat de travail ou en annexe à celui-ci ;

[A télécharger](#)

- [Modèles d'annexe](#)



- A défaut, communiquer les informations en 1 ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du 1er jour d'exercice des fonctions (art. R.115-3 CGFP).

La communication est effectuée par (art. R.115-4 CGFP) :

- 1 ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par voie postale ;

- La mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'agent et que l'autorité territoriale conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.
 - ➔ Un modèle est prévu par arrêté ministériel (30 août 2023).
 - ➔ Liste des informations à communiquer à l'agent (*art. R.115-2 CGFP*).

Ressources et modèles d'actes :

- [Fiche statut 06 : Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public](#)
- [Fiche statut 46 : La procédure de recrutement des agents contractuels de droit public](#)
- [Annexe au contrat de travail \(communication des informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions\)](#)

Emplois permanents

- [Article L.332-8 1° - Absence de cadre d'emplois](#)
- [Article L.332-8 2° - Nature des fonctions ou besoins des services](#)
- [Article L.332-8 3° - Emploi d'une commune - 1 000 hab. ou groupement de communes - 15 000 hab.](#)
- [Article L.332-8 4° - Emploi d'une commune nouvelle](#)
- [Article L.332-8 5° - Emploi inférieur à 17h30](#)
- [Article L.332-8 6° - Emploi d'une commune - 2 000 hab. ou gpt. de communes - 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend d'une autorité](#)
- [Article L.332-8 7° - Emploi de secrétaire général de mairie d'une commune - 2 000 hab.](#)
- [Article L.332-13 - Remplacement](#)
- [Article L.332-14 - Vacance temporaire d'emploi](#)

Emplois non permanents

- [Article L.332-23 1° Accroissement temporaire d'activité](#)
- [Article L.332-23 2° Accroissement saisonnier d'activité](#)
- [Article L.332-24 Contrat de projet](#)

Délibérations

- [Modèles de délibération portant création d'un emploi permanent](#)
- [Modèles de délibération portant création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité](#)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Code de l'action sociale et des familles
- Code de procédure pénale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé** :

⇒ **Nom de la fiche** : Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD) ; Agents contractuels : cas et durée d'engagement (NTICAS) ; Conditions générales de recrutement (CONGEN)