

FICHE RÉCAPITULATIVE :

Le recrutement d'un agent contractuel de droit public

**Article L. 332-8.1° du CGFP : absence de cadre d'emplois de fonctionnaires
susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes**

OCTOBRE 2025

Cadre légal et réglementaire

- Code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 332-8.1° et R. 115-2 à R. 115-11 ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Introduction

Les emplois permanents d'une collectivité locale et d'un établissement public sont occupés par principe par des fonctionnaires : ces emplois correspondent à l'activité normale et habituelle, à la mission de service public dont a la charge la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Toutefois, l'article L. 332-8.1° du CGFP prévoit, par dérogation à ce principe, la possibilité de recruter un agent contractuel de droit public sur un emploi permanent en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Le recours à cet article supposera obligatoirement au préalable la recherche réelle et véritable d'un fonctionnaire, à justifier, le cas échéant, au contrôle de légalité. Ainsi, sera illégal le recrutement d'un contractuel par une collectivité quand il n'est pas prouvé que les candidatures des fonctionnaires territoriaux reçues ne correspondaient pas au profil de poste recherché.

La majorité des fonctions exercées par les fonctionnaires territoriaux étant prévues dans leurs cadres d'emplois respectifs, l'utilisation de ce contrat sera rare.

I. La notion d'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires

Les missions et fonctions susceptibles d'être statutairement dévolues aux fonctionnaires territoriaux sont majoritairement prévues dans les différents cadres d'emplois existants, l'autorité territoriale ne pourra donc recruter sur la base du motif « d'absence de cadres d'emplois » que lorsque les missions de l'agent contractuel ne peuvent être rattachées à un cadre d'emplois **au regard de son statut particulier**.

À cet effet, les cadres d'emplois prévus dans la fonction publique territoriale font l'objet de révisions périodiques pour mieux répondre aux besoins des collectivités locales (QE n° 08194 du 02 juillet 2009).

Ainsi par exemple, les besoins en personnel des collectivités territoriales dans le domaine des technologies de l'information et de la communication peuvent être satisfaits par les agents de différents cadres d'emplois :

- attachés (spécialité analyste) ;
- ingénieurs territoriaux, techniciens (QE 18634 / JO S du 09 mars 2000).

En revanche, on peut considérer qu'il y a **absence de cadre d'emplois** dans les situations suivantes :

- emploi de collaborateurs de groupe d'élus (CE, 6 novembre 2013, Département du Haut-Rhin, n° 366309) ;
- emploi de médecin généraliste pour exercer les fonctions de médecin en centre de santé géré par une collectivité territoriale ;
- emploi de responsable de la sécurité et de la prévention d'une commune ayant pour objet la coordination de l'ensemble des services engagés dans la mise en œuvre de la politique municipale de sécurité notamment le service de la police municipale, le service d'hygiène et de santé et les services d'administration générale chargés de l'accessibilité et de la protection incendie (CAA Marseille, 1er juin 2010, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, n° 08MA01753).

À l'inverse, les emplois suivants peuvent être rattachés à un cadre d'emplois selon des décisions du juge administratif :

- moniteur de golf et responsable de l'activité de golf : emploi pouvant être intégré dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (CAA Bordeaux, 11 avril 2011, Syndicat intercommunal de la vallée du Coiroux, n° 10BX02008) ;
- emploi de sociologue avec des fonctions de consultant interne : au regard des missions de l'agent, l'emploi peut être rattaché au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (CAA Bordeaux, 12 février 2008, M. Nérée X., n° 05BX02050).

II. Les formalités préalables au recrutement

A. La vérification des conditions relatives à l'agent

Conformément à l'article R. 331-2 du CGFP, aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- ❶ S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques ;

② Le cas échéant :

- a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

③ S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant

④ S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement ;

⑤ S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail qui lui ont été délivrés antérieurement ;

⑥ Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

IMPORTANT :

- depuis le 26 novembre 2022, **la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire**, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions.

Par contre, **la visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire** lors de chaque recrutement (article L. 812-4 du CGFP).

- la limite d'âge légale est la même pour les agents contractuels de droit public que pour les fonctionnaires : tout contrat conclu au-delà de cette limite est illégal et la survenance de celle-ci entraîne de plein droit la rupture de son lien avec le service (*Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, M. Muzi, n° 209322*).
- à la différence d'un fonctionnaire, il est donc possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité sous réserve qu'il soit en situation régulière.

La possession d'un diplôme dans le cas du recrutement d'un agent contractuel de droit public n'est en principe pas exigée (*CAA Nantes, 2 août 2002, Préfet de la Vendée, n° 00NT01605*).

Cependant, la possession du diplôme requis pour se présenter au concours externe (ou d'une expérience professionnelle susceptible d'être validée en équivalence de ce diplôme) peut être opportune lorsque la collectivité envisage, au terme de l'engagement en qualité d'agent contractuel de droit public, de recruter l'intéressé en qualité de fonctionnaire après inscription sur une liste d'aptitude.

B. Les conditions relatives à la procédure :

❶ La délibération (cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)

L'emploi permanent est créé par une délibération qui doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé, ainsi que la durée hebdomadaire de temps de travail.

Ce type de contrat est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques : la délibération peut donc créer un emploi de catégorie A, B ou C. Elle est par ailleurs à transmettre au contrôle de légalité.

La délibération doit obligatoirement indiquer qu'en cas de recherche infructueuse et dans l'impossibilité de pouvoir recruter un fonctionnaire sur cet emploi permanent, il est possible qu'il soit occupé par un agent contractuel.

❷ La déclaration de création ou de vacance d'emploi

Une mesure de publicité légale (DVE ou DCE) est à effectuer auprès du centre de gestion **avec un délai minimum d'un mois** à respecter avant de pouvoir conclure le contrat.

❸ La publication d'une offre d'emploi avec une fiche de poste

La collectivité doit publier une offre d'emploi ainsi qu'une fiche de poste qui doivent contenir notamment : les missions du poste, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières attachées au poste ainsi que le fondement juridique du recrutement par contrat.

❹ La réception et la gestion des candidatures reçues

À la suite de la publication de l'offre, l'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature.

Une appréciation est portée sur chaque candidature au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi.

Par la suite, les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale.

Puis, elle doit rejeter les candidatures ne correspondant pas aux conditions réglementaires de recrutement des contractuels ou dont le profil ne correspond pas à celui recherché.

Ensuite, elle doit informer les candidats n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de leurs obligations déontologiques prévues aux articles **L 121-1 à L 124-26** du CGFP (notamment sur l'exercice d'activités privées) et des manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (risque de prise illégale d'intérêts).

La collectivité doit aussi établir une fiche d'appréciation écrite de chaque candidat remplie par l'évaluateur, sur la base des critères de compétence, d'aptitudes, de qualification et d'expérience professionnelles, ainsi que du potentiel et des capacités à occuper l'emploi.

Enfin, elle doit informer les candidats non retenus par tout moyen approprié.

❺ La déclaration préalable à l'embauche

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée par l'employeur territorial de l'agent auprès de l'URSSAF (article R. 1221-4 du Code du travail), **obligatoirement avant l'embauche** : au plus tôt **dans les 8 jours précédant la date de l'embauche**.

A souligner : pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à la **visioconférence**.

III. L'acte d'engagement : un contrat *(cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)*

L'acte d'engagement est **OBLIGATOIREMENT un contrat écrit**, ce qui exclut toute forme d'engagement verbal.

Le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires.

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement : le cas échéant, le renouvellement du contrat se fait obligatoirement par un contrat express et dans les mêmes conditions que le contrat initial (DVE à effectuer).

Le contrat peut prévoir une période d'essai, qui doit être expressément indiquée dans le contrat.

IMPORTANT :

- le contrat est à transmettre au contrôle de légalité ;
- la durée du recrutement effectué sur ce fondement juridique entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès à un CDI de droit public ;
- l'agent recruté sur ce fondement juridique de contrat bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.



PIECES A TRANSMETTRE A L'AGENT LORS DU RECRUTEMENT

Document récapitulant les informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions conformément aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du CGFP.

Les modèles de contrat du CDG 31 intègrent la totalité des informations à communiquer.

Si vous en possédez un, document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels (règlement intérieur).

IV. La durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée déterminée pouvant aller jusqu'à 3 ans. Il peut être renouvelé pour une durée maximale de 3 ans supplémentaires, dans la limite totale de **6 ans**, dès lors que la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une **durée indéterminée**.



POINT DE VIGILANCE

- **Indemnité de précarité** : depuis le 1er janvier 2021, sous réserve du respect des conditions réglementaires, les agents recrutés sur ce fondement juridique peuvent percevoir l'indemnité de précarité (cf. fiche en ligne sur le site du CDG31).
- **Le contrat doit obligatoirement être signé par les deux parties.**
- **La méconnaissance du respect des règles** peut entraîner l'annulation de la procédure de recrutement.
- Depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, pour une durée d'au moins un an, sont soumis, comme les fonctionnaires stagiaires, à **une formation d'intégration**, puis aux formations de professionnalisation.
Nous vous invitons à contacter le CNFPT, compétent en la matière.