

Conditions de recrutements et documents à demander à l'agent

Textes de référence

Code général de la fonction publique (CGFP) et notamment ses articles L321-1 à L321-3, R325-49, R325-50, R. 331-2 à R. 331-4 ;

Le statut de la fonction publique subordonne l'accès aux emplois publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) à certaines conditions préalables obligatoires.

Il existe ainsi :

- des conditions générales de recrutement : ces conditions, qui sont communes aux trois fonctions publiques, constituent des prérequis obligatoires à l'exercice des missions spécifiques dévolues aux agents publics ;
- et, le cas échéant, des conditions particulières de recrutement : l'accès à certains cadres d'emplois, l'exercice de certaines missions spécifiques peuvent exiger des conditions supplémentaires particulières.

Ces conditions sont vérifiées par l'autorité territoriale :

- **OBLIGATOIREMENT** lors de la nomination dans l'emploi ;
- et, le cas échéant, **tout au long de la carrière, du parcours professionnel** de l'agent public.

A souligner : l'autorité territoriale peut :

- demander à ses agents une déclaration sur l'honneur sur laquelle les agents s'engagent à déclarer toute perte de validité de leurs pièces justificatives ;
- demander à ses agents de leur fournir, à intervalles réguliers, les pièces justificatives.

Ce livret vous précise les documents à demander au préalable à l'agent en vue de tout recrutement.

IMPORTANT : toutes les pièces justificatives doivent être demandées et récupérées en amont du recrutement.

I. Les conditions générales de recrutement

Il s'agit :

	Fonctionnaires	Agents contractuels de droit public
Nationalité	X	X
Casier judiciaire	X	X
Droits civiques	X	X
Service national	X	X
Conditions de santé	X	X
Certificat de travail		X

A/ La nationalité

1 – Fonctionnaire

Le principe est l'accès réservé aux citoyens français : en effet, le **fonctionnaire** stagiaire doit posséder la nationalité française.

→ **La nationalité peut être prouvée par tout document attestant de la nationalité française (livret de famille, carte nationale d'identité, passeport, copie ou extrait de l'acte de naissance).**

L'accès à la fonction publique a également été ouvert aux ressortissants européens.

Dès lors, peuvent également avoir la qualité de **fonctionnaire** :

Les ressortissants d'un des Etats membres de l'Union européenne		
Allemagne	Finlande	Pays-Bas
Autriche	Grèce	Pologne
Belgique	Hongrie	Portugal
Bulgarie	Irlande	République Tchèque
Chypre	Italie	Roumanie
Croatie	Lettonie	Royaume-Uni
Danemark	Lituanie	Slovaquie
Espagne	Luxembourg	Slovénie
Estonie	Malte	Suède
Les ressortissants des pays membres de l'Espace économique européen		
Islande	Liechtenstein	Norvège
Les ressortissants d'autres états en vertu de dispositions spécifiques		
Confédération suisse	Principauté de Monaco	Principauté d'Andorre

→ la justification de la nationalité peut se faire au moyen de l'original ou la photocopie lisible du certificat de nationalité émis par le pays d'origine ou tout autre document authentique faisant foi de la nationalité dans le pays d'origine dont la traduction en langue française est authentifiée.

A souligner : restriction de l'accès à certains emplois aux seuls ressortissants nationaux

En effet, les ressortissants de l'un des états européens précités n'ont toutefois pas accès aux emplois et ne peuvent en aucun cas se voir conférer 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 de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Ainsi, pour être chef de service de police municipale, la nationalité française est obligatoire (article 3-1 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale).

2 – Agent contractuel de droit public

A la différence d'un fonctionnaire, il est possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité sous réserve qu'il soit en situation 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.

Une personne étrangère (hors Union européenne) peut donc être nommée agent contractuelle.

→ Les personnes étrangères doivent fournir l'original ou la photocopie lisible du certificat de nationalité émis par le pays d'origine ou tout autre document authentique faisant foi de la nationalité dans le pays d'origine dont la traduction en langue française est authentifiée.

B/ Le bulletin n°2 du casier judiciaire

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel de droit public si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

IMPORTANT : la condition n'implique pas nécessairement un casier vierge et il n'y a aucune automaticité entre des mentions au casier judiciaire et l'interdiction d'être nommé fonctionnaire stagiaire ou agent contractuel de droit public. Il s'agit d'un examen au cas par cas.

En effet, si des condamnations y sont inscrites, l'autorité territoriale apprécie, sous le contrôle du juge, la compatibilité des mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions correspondant à l'emploi à pourvoir.

Plusieurs critères peuvent guider l'autorité territoriale dans son contrôle de compatibilité, comme notamment :

- la nature de l'emploi et le niveau de responsabilité ;
- on peut également relever une rigueur particulière s'agissant de missions relatives à la sécurité, à la défense ou à des fonctions de contrôle ;
- l'autorité territoriale peut également prendre en compte des faits commis dans le cadre d'une activité professionnelle, mais aussi dans la sphère privée ;
- ou encore l'autorité territoriale peut également s'appuyer sur le degré de gravité des faits ainsi que leur date de réalisation (caractère récent ou ancien), ou leur caractère isolé ou répété.

Quelques exemples :

- les mentions de détournement de fonds sont incompatibles avec un emploi impliquant des responsabilités financières (CAA Nancy, 29 juin 2022, n° 21NC01475) ;
- des faits de rébellion, délit de fuite et outrages sont incompatibles avec un emploi d'agent en charge de l'entretien des abords des voies ferrées où le respect des consignes de sécurité est primordial (CAA Marseille, 4 décembre 2012, n° 11MA00215) ;
- une tentative de vol avec violence est incompatible avec un emploi de policier national (CAA Douai, 16 mai 2001, n° 99DA01297).

→ **Toute demande pour obtenir le bulletin n°2 du casier judiciaire doit être adressée par l'administration :**
- par courriel : cjn2@justice.gouv.fr ;
- par courrier postal : **Casier Judiciaire National, Internet B2, 44079 Nantes cedex 1.**

C/ la jouissance des droits civiques

Une personne qui ne jouit pas de ses droits civiques ne peut pas être nommée fonctionnaire stagiaire ou être recrutée en tant qu'agent contractuel de droit public.

En effet, « *nul ne peut accéder à un emploi public ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit pas de l'intégralité de ses droits civiques* » (CE, 19 mai 1989, Commune de Sainte-Marie, n° 722177).

La notion de droits civiques recouvre entre autres le droit de vote, d'éligibilité, le droit d'exercer une fonction juridictionnelle, le droit de représenter ou assister une personne en justice, le droit de témoigner en justice, le droit d'être tuteur ou curateur (article 131-26 du Code pénal).

Les droits civiques s'acquièrent à la majorité ou par naturalisation.

En ce qui concerne les personnes étrangères, la jouissance des droits civiques doit être effective dans l'État dont ils sont ressortissants.

→ **La jouissance des droits civiques est attestée par l'extrait n°2 du casier judiciaire.**

Les droits civiques peuvent se perdre par une décision du juge pénal : ainsi, **l'interdiction d'avoir accès à la qualité d'agent public** (fonctionnaire ou agent contractuel de droit public) **ne vise que les cas où la privation des droits civiques résulte d'une décision judiciaire à caractère répressif.**

A souligner : la perte de ces droits peut également être la conséquence d'une mise sous tutelle, mais dans ce cas elle ne revêt pas un caractère répressif : elle ne peut dès lors être le motif du refus de recrutement. Il conviendra d'établir le cas échéant l'inaptitude physique du candidat à l'exercice des fonctions (CE, 22 février 2002, Mutualité de Meurthe-et-Moselle, n° 219259).

Dans le cas d'un stagiaire ou d'un fonctionnaire titulaire, l'autorité territoriale doit prononcer une radiation avec effet à la date de perte des droits, si besoin de manière rétroactive. Elle n'est pas tenue de respecter la procédure disciplinaire ; en revanche, elle doit motiver sa décision.

La radiation des cadres fondée sur une condamnation à la privation des droits civiques ne saurait intervenir avant que la condamnation soit devenue définitive, c'est-à-dire avant qu'il ne puisse plus en être fait appel.

IMPORTANT : lorsque l'extrait de casier judiciaire mentionne une condamnation à la privation des droits civiques devenue définitive, l'administration se trouve en situation de compétence liée pour rejeter la candidature.

D/ Service national

La position vis-à-vis du service national doit être conforme aux dispositions prévues par le Code du service national. A défaut, la collectivité ne peut pas recruter l'agent (article L.111-2 du Code du service national).

Les insoumis et les déserteurs ne sont pas dans une position régulière. Cette information apparaît dans l'état signalétique et des services militaires délivré par les bureaux du service national.

→ La position régulière est justifiée par une attestation de recensement ou une attestation de participation à la journée d'appel ou une attestation sur l'honneur.

En ce qui concerne les personnes étrangères, ils doivent se trouver en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants.

→ Ils doivent fournir tout document établissant qu'ils se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants.

E/ Conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions

Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, une condition d'aptitude physique générale s'imposait à l'entrée dans la fonction publique.

Dorénavant, 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.

Il n'en est pas prévu pour l'instant de telles fonctions.

IMPORTANT : cependant, la visite organisée auprès du service de **médecine préventive** reste obligatoire lors de chaque recrutement (article L. 812-4 du Code général de la fonction publique).

F/ Certificat de travail

IMPORTANT : cette condition ne concerne que les agents contractuels de droit public, et pas les fonctionnaires.

Le certificat de travail est un document remis par l'employeur **à l'agent contractuel de droit public** à l'occasion de la fin de leur relation contractuelle. Il est remis à l'agent quel que soit le type de contrat (CDD, CDI) et quel que soit le mode de rupture de celui-ci (démission, licenciement, ...).

Il précise notamment, la date d'entrée et de sortie de l'agent ainsi que les fonctions occupées.

Ce certificat permet à l'agent de prouver à un nouvel employeur qu'il est libre de tout engagement par exemple.

Comme le précise l'article R331-2 du CGFP, « *aucun agent contractuel ne peut être recruté : (...) 5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application des dispositions (...), de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (...) lorsqu'il a déjà été recruté par un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du présent code* »

II. Les conditions particulières de recrutement

A/ Age minimum requis

Aucune disposition générale ne fixe d'âge minimum de recrutement dans la fonction publique territoriale. A défaut, on applique donc le seuil de 16 ans, fin de la scolarité obligatoire.

Certains statuts particuliers peuvent prévoir des conditions plus restrictives en ce qui concerne l'âge minimum et maximum pour l'accès à un cadre d'emplois :

- agent de police municipale : 18 ans minimum (article 3 du décret 2006-1391 du 17/11/2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale) ;
- garde champêtre : 18 ans au minimum (article 3 du décret 94-731 du 24/08/1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres).

B/ Age maximum

La limite d'âge est fixée à 67 ans pour le fonctionnaire occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active (article L. 556-1 du CGFP).

La réforme des retraites de 2023 ne modifie pas cette limite d'âge. Néanmoins, elle permet aux agents dont l'emploi relève de la catégorie sédentaire, sur autorisation, d'être maintenus en fonctions jusqu'à 70 ans

La limite d'âge applicable aux agents contractuels est également de 67 ans (article L. 556-11 du CGFP). Par dérogation, elle est fixée à 73 ans pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail (article L. 556-11-1 du CGFP).

C/ Diplôme requis

Les statuts particuliers précisent, le cas échéant, les diplômes requis pour présenter les concours en vue du recrutement.

Il s'agit des professions réglementées dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme même en qualité de contractuel (*cf. livret sur les professions réglementées*).

D/ Attestation d'honorabilité (uniquement pour certaines fonctions)

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024, l'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) a été modifié afin de permettre à l'administration de délivrer une attestation d'honorabilité **aux personnes exerçant une fonction permanente ou occasionnelle dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance** et qui ne font pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs.

L'attestation d'honorabilité est délivrée par le Président du Conseil départemental, sur demande de la personne concernée elle-même.

L'attestation n'est pas délivrée lorsque le bulletin n°2 et le FIJIAS établissent l'existence d'une condamnation entraînant une incapacité d'exercice.

L'attestation doit être demandée :

- avant toute embauche, la personne doit présenter une attestation datant de moins de 6 mois à son futur employeur, qui est chargé de vérifier l'authenticité de l'attestation ;
- puis tous les trois ans, une nouvelle attestation devra être transmise par la personne concernée.

Pour ce qui concerne la Haute-Garonne, conformément à l'article 1.3° de l'arrêté du 08/07/2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information, le dispositif entre en vigueur au second semestre 2025.

Un livret est disponible sur notre site cdg31.fr

A souligner : des dispositions textuelles ponctuelles peuvent également trouver à s'appliquer : par exemple, en matière d'encadrement des activités sportives, l'article L. 212-9 du Code du sport précise que nul ne peut exercer des fonctions d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité physique ou sportive s'il a fait l'objet d'une condamnation notamment pour : crime, violences volontaires physiques ou psychiques, ...

E/ Agrément et assermentation

Certains emplois comportant l'exercice de fonctions spécifiques, sont soumis à une procédure obligatoire d'agrément et d'assermentation :

- agent de police municipale : article 5 du décret 2006-1391 du 17/11/2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- garde champêtre : article 5 du décret 94-731 du 24/08/1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
- chef de service de police municipale : article 9 du décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

L'objectif de l'agrément est de vérifier que les agents présentent les garanties **d'honorabilité et de moralité** requises pour occuper l'emploi dans lequel ils ont été nommés.

L'assermentation consiste en une prestation de serment solennelle devant le juge. Elle traduit l'engagement à **remplir loyalement ses fonctions** et à observer ses devoirs.

F/ Permis de conduire

L'autorité territoriale peut s'assurer de la détention du permis de conduire lorsqu'un agent est amené à conduire dans le cadre de ses missions.

Elle dispose de deux possibilités :

- demander à ses agents une déclaration sur l'honneur attestant que leur permis de conduire est valide et s'engageant à déclarer toute perte de validité de leur titre de conduite ;
- demander à ses agents de leur fournir, à intervalles réguliers, une copie du relevé d'information restreint portant les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire les concernant.

A souligner :

- pour les fonctionnaires, la perte du permis de conduire n'est pas une cause de radiation des cadres : en effet, si le permis de conduire peut-être indispensable à l'exercice de certaines fonctions, il ne conditionne pas la qualité de fonctionnaire. Dès lors, un agent qui perdrait le permis de conduire, sous réserve qu'il en informe son autorité territoriale, doit être réaffecté sur d'autres fonctions qui relèvent de son grade ;
- pour les agents contractuels de droit public : si le contrat de recrutement mentionne le caractère obligatoire de l'obtention du permis de conduire pour la réalisation de l'exercice des missions, sa perte pourrait, selon les cas, permettre de licencier l'agent.

III. Les conséquences du défaut d'une des conditions générales d'accès à la fonction publique

Rappel : ces conditions générales constituent des prérequis obligatoires à l'exercice des missions spécifiques dévolues aux agents publics.

	Fonctionnaires	Agents contractuels de droit public
Nationalité	X	X
Casier judiciaire	X	X
Droits civiques	X	X
Service national	X	X
Conditions de santé	X	X
Certificat de travail		X

IMPORTANT : l'examen des conditions générales d'accès à la fonction publique doit être **OBLIGATOIREMENT** réalisé préalablement à la nomination. Lorsqu'une de ces conditions n'est pas satisfaite, l'autorité territoriale est tenue de rejeter la candidature.

Toutefois, dans certaines situations, l'autorité territoriale peut être informée tardivement du défaut de l'une de ces conditions : cela peut être le cas par exemple de la réception tardive du casier judiciaire qui comporterait une mention incompatible avec l'exercice des fonctions.

Dans une telle hypothèse, l'acte de recrutement, bien qu'entaché d'illégalité, constitue néanmoins une décision individuelle créatrice de droits. Conformément à la jurisprudence administrative, une telle décision ne peut être retirée qu'à la double condition qu'elle soit illégale et que son retrait intervienne dans le délai de quatre mois suivant son édicton (CAA de Marseille, 4 décembre 2012, n° 11MA00215).

Passé ce délai, l'autorité territoriale ne dispose plus du pouvoir de retrait : elle devra alors, le cas échéant, engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à cette mention afin de demander la radiation des cadres (CE, 18 octobre 2018, n° 412845 ; CE, 12 avril 1995, n° 136656 et 136730).

En outre, en cas de perte de la nationalité, de déchéance des droits civiques ou encore d'interdiction par une décision de justice d'exercer un emploi public, l'article L. 550-1 du Code général de la fonction publique qu'il y a cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire et/ou agent public.

Dans ces situations, l'autorité territoriale se trouve en situation de compétence liée pour prononcer la radiation des cadres avec effet rétroactif à la date de la perte de la condition.

A souligner : pour ces 3 situations précitées, l'article L. 550-1 Précité précise que le fonctionnaire pourra solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public.

IV. Les conséquences du défaut d'une des conditions spécifiques d'accès à la fonction publique

A l'inverse des conditions générales de recrutement dont l'absence au moment du recrutement interdit l'engagement de la personne concernée en tant qu'agent public, ou la perte en cours de carrière peut justifier la radiation des cadres, le défaut d'une des conditions spécifiques peut justifier par exemple un simple changement d'affectation et non une radiation des cadres.

Ces conséquences du défaut d'une des conditions spécifiques s'apprécient **au cas par cas**, selon la situation de l'agent et la condition concernée.

V. La procédure administrative de nomination d'un agent

A/ Nomination d'un fonctionnaire sur un emploi permanent, d'un contractuel sur un emploi permanent et d'un contractuel sur un contrat de projet

Cette procédure nécessite :

- la création de l'emploi par délibération de l'organe délibérant ;
- la déclaration de vacance d'emploi (DVE) ou déclaration de création d'emploi (DCE) avec offre d'emploi et respect du délai de publicité légale de 1 mois ;
- la prise d'un arrêté ou d'un contrat par l'autorité territoriale ;
- la déclaration préalable à l'embauche à effectuer par l'employeur 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).

→ Dans le cadre d'une nomination stagiaire et de la reprise des services antérieurs, l'agent devra fournir toutes pièces justifiant ses précédents emplois (bulletins de paie, contrats, attestation d'employeur, ...). Le relevé de carrière fourni par les organismes de retraite n'est pas exploitable.

B/ Nomination d'un contractuel sur un emploi non permanent

Cette procédure nécessite :

- la création de l'emploi par délibération de l'organe délibérant ;
- la prise d'un contrat par l'autorité territoriale ;
- la déclaration préalable à l'embauche à effectuer par l'employeur 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).