

Un simple oubli dans une délibération peut faire annuler tout un recrutement contractuel

C'est le rappel particulièrement sévère du Tribunal administratif de Bordeaux dans une décision qui risque d'intéresser de nombreuses DRH territoriales confrontées aux difficultés de recrutement sur les métiers informatiques.

Dans cette affaire, une communauté d'agglomération avait recruté un agent contractuel comme responsable de projets et administrateur applicatif pour deux ans. Mais plusieurs irrégularités juridiques ont conduit le juge administratif à annuler purement et simplement le contrat.

Le tribunal rappelle d'abord un point fondamental souvent sous-estimé dans les collectivités : lorsqu'un emploi permanent peut être occupé par un contractuel, la délibération créant le poste doit impérativement le prévoir explicitement. Elle doit également préciser le motif juridique du recours au contrat, la nature des fonctions, ainsi que les niveaux de recrutement et de rémunération. Or, dans ce dossier, la délibération ne comportait aucune de ces mentions.

Mais ce n'est pas tout.

Le juge rappelle aussi que le recours à un contractuel sur un emploi permanent au titre de l'article L.332-8 du CGFP n'est possible qu'après avoir constaté l'échec du recrutement d'un fonctionnaire. Ici, la collectivité n'était pas en mesure de démontrer ce caractère infructueux.

Résultat : le contrat est annulé.

Cette décision illustre un risque RH majeur dans la fonction publique territoriale : vouloir recruter rapidement sur des métiers en tension sans sécuriser juridiquement chaque étape du processus.

Car derrière ces irrégularités se cachent plusieurs conséquences possibles :

- fragilisation du recrutement ;
- risque contentieux préfectoral ;
- insécurité pour l'agent recruté ;
- remise en cause de l'organisation du service ;
- exposition accrue des collectivités dans un contexte déjà tendu de pénurie de compétences numériques.

🔗 Cette jurisprudence rappelle que la sécurisation des recrutements contractuels n'est plus un simple sujet administratif. C'est devenu un enjeu stratégique RH dans les collectivités territoriales.

Les employeurs publics ont donc intérêt à auditer :

- ✓ leurs délibérations de création d'emplois ;
- ✓ leurs modèles de contrats ;
- ✓ leurs procédures de publicité et de recrutement ;
- ✓ leurs preuves de recherches infructueuses de fonctionnaires.

Dans un contexte où les recrutements contractuels se multiplient dans la FPT, cette décision pourrait servir de point d'appui à d'autres contentieux similaires.

🗨 Avis : Cet arrêt montre que beaucoup de collectivités restent encore insuffisamment sécurisées juridiquement sur leurs recrutements contractuels, notamment dans les métiers en tension où l'urgence opérationnelle prend parfois le dessus sur la rigueur statutaire. Pourtant, le juge administratif rappelle ici que la pénurie de candidats ne dispense jamais du respect précis du cadre légal.

Télécharger 1778583156776 (1) Arrêt du tribunal administratif de Bordeaux n° 2408038 du 9 avril 2026