

Casier judiciaire et recrutement public : une condamnation au bulletin n° 2 ne suffit pas pour écarter un candidat

Le Tribunal administratif de Paris rappelle qu'un employeur public ne peut pas automatiquement refuser un recrutement au seul motif qu'une condamnation figure au bulletin n° 2 du casier judiciaire. La compatibilité de cette condamnation avec les fonctions exercées doit faire l'objet d'une appréciation concrète, individualisée et juridiquement défendable.



Décision :

Tribunal administratif de Paris, 22 juillet 2026, n° 2420165

Jugement inédit au recueil Lebon

Sommaire

1. [Un candidat déjà employé par la Ville de Paris](#)
2. [Ce que prévoit le Code général de la fonction publique](#)
3. [Pourquoi le tribunal annule le refus de recrutement](#)
4. [Une conséquence particulièrement forte : l'injonction de recruter](#)
5. [Ce que les DRH territoriaux doivent en retenir](#)
6. [Comment sécuriser concrètement un recrutement en présence d'un B2](#)
7. [Conclusion](#)

La présence d'une condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire constitue une question sensible lors d'un recrutement dans la fonction publique.

L'employeur public peut-il automatiquement refuser de recruter un candidat dès lors qu'une condamnation apparaît sur ce bulletin ?

La réponse est non.

Dans un jugement rendu le 22 juillet 2026, le Tribunal administratif de Paris apporte une illustration particulièrement concrète du contrôle exercé par le juge sur l'appréciation portée par l'administration. L'intérêt de cette décision dépasse le seul cas d'espèce. Elle fournit aux directions des ressources humaines un rappel méthodologique important : **ce n'est pas l'existence de la condamnation qui suffit à justifier le refus, mais son éventuelle incompatibilité avec les fonctions concernées, appréciée au regard de l'ensemble des circonstances.**

1. Un candidat déjà employé par la Ville de Paris

Le requérant avait été recruté par la Ville de Paris en qualité d'**adjoint technique contractuel**, du 1er août 2023 au 31 juillet 2024.

Il exerçait des fonctions de **métallier**.

En mai 2024, il s'est porté candidat à un recrutement sans concours organisé par la Ville de Paris afin d'accéder au grade d'adjoint technique de 1re classe des administrations parisiennes, spécialité métallier. Sa candidature avait franchi une première étape puisqu'elle avait été **présélectionnée à l'issue d'un test de compétence**.

Pourtant, par un courrier du 8 juillet 2024, la Ville de Paris lui a indiqué qu'elle ne donnerait pas une suite favorable à son recrutement.

L'administration s'est fondée sur une condamnation inscrite au **bulletin n° 2 du casier judiciaire** de l'intéressé. Après le rejet implicite de son recours gracieux, celui-ci a saisi le Tribunal administratif de Paris.

2. Ce que prévoit le Code général de la fonction publique

Le tribunal se réfère à l'article **L. 321-1 du Code général de la fonction publique**.

Celui-ci prévoit notamment qu'une personne ne peut avoir la qualité de fonctionnaire lorsque, le cas échéant, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont **incompatibles avec l'exercice des fonctions**.

Point essentiel : le texte ne prévoit pas qu'une condamnation inscrite au B2 entraîne automatiquement l'impossibilité d'accéder à la fonction publique.

Le tribunal ajoute que ces dispositions n'empêchent pas l'autorité compétente d'apprécier, dans l'intérêt du service et compte tenu de la nature des fonctions auxquelles le candidat postule, **s'il présente les garanties requises**

Mais cette appréciation n'est pas discrétionnaire : elle demeure placée sous le **contrôle du juge administratif**.

3. Pourquoi le tribunal annule le refus de recrutement

Le bulletin n° 2 du candidat faisait apparaître une condamnation prononcée à raison de faits de **conduite d'un véhicule après usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants**.

Les faits avaient été commis le 9 novembre 2018.

L'intéressé avait notamment été condamné à :

- quatre mois d'emprisonnement avec sursis ;
- un stage de sensibilisation aux dangers liés à l'usage de stupéfiants ;
- une suspension du permis de conduire pendant six mois.

Pour la Ville de Paris, ces mentions étaient incompatibles avec les fonctions de métallier exercées dans une unité de serrurerie d'un atelier local.

L'administration faisait notamment valoir que les fonctions impliquaient la conduite de véhicules légers ainsi que des interventions dans des espaces verts susceptibles de placer l'agent au contact d'usagers, y compris parfois de jeunes usagers.

Le tribunal procède cependant à une analyse beaucoup plus circonstanciée.

Les éléments retenus par le juge

- les faits étaient anciens ;
- ils présentaient un caractère isolé ;
- aucune consommation récente de produits stupéfiants n'était établie ;
- aucune addiction ou perturbation physique ou mentale en lien avec une telle consommation n'était démontrée ;
- l'intéressé avait déjà exercé les fonctions de métallier pour la Ville de Paris pendant une année.

Ce dernier élément est particulièrement important.

Entre le 1er août 2023 et le 31 juillet 2024, l'intéressé avait précisément travaillé comme métallier pour la même administration.

Or la Ville de Paris ne démontrait pas l'existence, pendant cette période, d'éléments récents de nature à établir une incompatibilité entre la condamnation ancienne et l'exercice des fonctions.

Le tribunal considère donc qu'**au regard de l'ancienneté et du caractère isolé des faits**, les mentions figurant au bulletin n° 2 n'étaient pas incompatibles avec les fonctions d'adjoint technique, spécialité métallier.

Conséquence juridique : en fondant son refus de recrutement sur cette condamnation, la Ville de Paris a commis une **erreur d'appréciation**.

4. Une conséquence particulièrement forte : l'injonction de recruter

Le jugement ne se limite pas à constater l'illégalité de la décision.

Le tribunal annule :

- la décision du 8 juillet 2024 refusant le recrutement ;
- la décision implicite rejetant le recours gracieux de l'intéressé.

Mais surtout, il **enjoint à la Ville de Paris de recruter l'intéressé** en qualité d'adjoint technique de 1re classe, spécialité métallier, sous réserve d'un changement de circonstances de droit ou de fait.

Cette injonction doit être exécutée dans un délai de **trois mois à compter de la notification du jugement**.

Un refus de recrutement insuffisamment individualisé peut donc conduire non seulement à l'annulation de la décision, mais également à une injonction de recruter.

5. Ce que les DRH territoriaux doivent en retenir

Cette décision constitue un rappel particulièrement utile pour les employeurs territoriaux.

Lorsqu'une condamnation apparaît sur le bulletin n° 2, la question juridiquement pertinente n'est pas simplement :

« Le candidat a-t-il été condamné ? »

Il convient plutôt de se demander :

« Compte tenu de la nature, de l'ancienneté et des circonstances des faits, cette condamnation est-elle réellement incompatible avec les fonctions concernées ou révèle-t-elle que le candidat ne présente pas les garanties requises ? »

*L'administration doit donc réaliser une **appréciation individualisée**.*

L'existence même d'une condamnation ne dispense jamais d'examiner sa relation concrète avec l'emploi concerné.

L'ancienneté des faits compte

Une condamnation ancienne ne présente pas nécessairement la même portée qu'une condamnation récente.

Le juge prend ici expressément en considération le temps écoulé depuis les faits.

Le caractère isolé ou répété des faits doit être apprécié

Le tribunal souligne également le caractère isolé de la condamnation.

Une appréciation sérieuse suppose donc de distinguer une infraction ponctuelle d'un comportement révélant éventuellement une difficulté persistante susceptible d'avoir une incidence sur les fonctions exercées.

La nature des fonctions reste déterminante

La compatibilité d'une condamnation ne peut être appréciée dans l'abstrait.

*Elle doit être rapprochée des **missions réellement confiées à l'agent**, de leurs contraintes et des responsabilités attachées à l'emploi.*

Les antécédents professionnels du candidat peuvent peser lourd

C'est probablement l'un des enseignements les plus opérationnels du jugement.

L'intéressé avait déjà exercé pendant un an des fonctions de métallier auprès du même employeur.

Dans une telle situation, une collectivité qui estime ensuite que la condamnation est incompatible avec des fonctions identiques ou très proches doit pouvoir expliquer de manière particulièrement solide la cohérence de sa position.

6. Comment sécuriser concrètement un recrutement en présence d'un B2

Pour une direction des ressources humaines, ce jugement invite à éviter toute mécanique automatique de décision.

Avant d'écarter une candidature sur le fondement d'une condamnation figurant au bulletin n° 2, il est prudent de documenter plusieurs éléments.

☑ Grille d'analyse RH

1. Identifier précisément les faits concernés

Nature de l'infraction, date des faits et condamnation prononcée.

2. Mesurer leur ancienneté

Plus les faits sont anciens, plus leur incidence actuelle sur l'exercice des fonctions doit être concrètement démontrée.

3. Examiner leur caractère isolé ou répété

Cet élément peut modifier substantiellement l'analyse.

4. Rechercher le lien avec les missions du poste

L'administration doit être en mesure d'expliquer en quoi les faits sont susceptibles d'affecter l'exercice concret des fonctions.

5. Prendre en compte la situation professionnelle ultérieure

Lorsque le candidat a déjà exercé des fonctions comparables, son parcours professionnel doit être intégré dans l'appréciation.

6. Formaliser juridiquement la décision

Plus la décision est sensible, plus l'analyse qui la fonde doit être individualisée, cohérente et susceptible de résister au contrôle du juge.

Cette méthode ne signifie évidemment pas qu'une condamnation figurant au bulletin n° 2 ne pourrait jamais justifier un refus de recrutement.

Elle signifie que **le refus doit pouvoir être juridiquement relié aux fonctions concernées et aux garanties attendues du candidat.**

⚠ Point de vigilance

Il serait excessif de déduire de ce jugement que toute condamnation ancienne doit être neutralisée. La portée de la décision dépend des circonstances propres à chaque dossier : nature des faits, fonctions concernées, comportement ultérieur du candidat et garanties exigées par l'emploi.

7. Conclusion : le B2 appelle une analyse, pas un automatisme

Le jugement du Tribunal administratif de Paris du 22 juillet 2026 illustre parfaitement une exigence fondamentale du droit de la fonction publique : **une décision défavorable doit reposer sur une appréciation concrète de la situation individuelle du candidat.**

Une condamnation inscrite au bulletin n° 2 peut constituer un élément déterminant pour apprécier l'accès à certaines fonctions publiques.

Mais elle ne constitue pas, par elle-même, une interdiction générale et automatique de recrutement.

Pour les DRH et employeurs territoriaux, l'enjeu est donc double :

sécuriser l'accès aux emplois publics lorsque les faits sont réellement incompatibles avec les fonctions, tout en évitant des décisions automatiques susceptibles d'être censurées par le juge.

Cette décision doit retenir l'attention des DRH territoriaux. Elle ne signifie pas qu'une condamnation figurant au B2 ne peut jamais justifier un refus de recrutement. Elle impose en revanche à l'employeur public de démontrer le lien concret entre les faits constatés et les fonctions proposées.

Le point le plus significatif est ici que l'administration avait déjà employé l'intéressé pendant un an comme métallier avant de considérer sa condamnation incompatible avec un recrutement sur des fonctions similaires.

Pour une DRH, l'enseignement est clair : **avant tout refus fondé sur un B2, l'analyse doit être individualisée, cohérente et suffisamment documentée pour résister au contrôle du juge.**

Vous gérez les ressources humaines dans la fonction publique territoriale ?

[Télécharger1789051762021](#)

Tribunal Administratif de Paris 22 juillet 2026 n° 2420165

