SAFPT INFO

Recrutement contractuel : sans création préalable de l'emploi, le contrat peut être annulé



Recrutement contractuel : sans création préalable de l'emploi, le contrat peut être annulé.
Autoriser le recrutement d'un agent contractuel ne suffit pas. Encore faut-il que l'emploi qu'il occupera ait été juridiquement créé avant son recrutement.
Un jugement du tribunal administratif de Lille du 15 septembre 2026 cette exigence [illegible]

⚠️ Le risque RH à retenir

Un contrat peut être parfaitement rédigé et le candidat disposer de toutes les compétences requises : si l'emploi n'a pas été régulièrement créé en amont, le recrutement reste juridiquement fragilisé.

Sommaire

1. **Les faits à l'origine du litige**
2. **La règle : l'emploi doit être créé par délibération**
3. **Autoriser un recrutement ne signifie pas créer un emploi**
4. **Une régularisation postérieure ne suffit pas**
5. **Pourquoi le tribunal annule le contrat**
6. **Ce que les DRH territoriaux doivent vérifier**
7. **La check-list opérationnelle avant signature**
8. **Votre dossier RH ne s'arrête pas ici**

En matière de recrutement dans la fonction publique territoriale, les services RH concentrent souvent leur vigilance sur le fondement juridique permettant de recruter un agent contractuel, la publicité de la vacance d'emploi, la sélection du candidat ou encore la rédaction du contrat.

Mais une question doit être posée avant toutes les autres : **l'emploi sur lequel l'agent va être recruté existe-t-il juridiquement ?**
Le jugement rendu le **15 septembre 2026 par le tribunal administratif de Lille** apporte une réponse particulièrement claire.

1. Les faits à l'origine du litige

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord avait recruté, par un contrat signé le **22 avril 2024**, une agente en qualité d'attachée principale contractuelle afin d'exercer les fonctions de **directrice adjointe au sein du pôle prévention santé travail**.

Le contrat était conclu pour une durée de trois ans, du 29 avril 2024 au 28 avril 2027.
Saisi par le préfet du Nord dans le cadre du contrôle de légalité, le tribunal administratif devait notamment déterminer si l'emploi occupé par l'intéressée avait été régulièrement créé avant son recrutement.

2. La règle : l'emploi doit être créé par délibération
Le tribunal rappelle les dispositions de l'article **L. 313-1 du code général de la fonction publique**.
Les emplois de chaque collectivité territoriale ou établissement public sont créés par l'organe délibérant. La délibération doit notamment préciser le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé et, lorsqu'un recrutement contractuel est envisageable, comporter les indications requises par le CGFP.
Cette exigence ne relève donc pas d'une simple formalité de gestion. Elle constitue le fondement juridique même de l'existence de l'emploi.

3. Autoriser un recrutement ne signifie pas créer un emploi
Le centre de gestion invoquait plusieurs délibérations pour soutenir que l'emploi existait régulièrement.
Une première délibération ancienne avait prévu la création d'un **« poste dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux »**. Mais le tribunal constate qu'elle ne comportait aucun élément permettant d'identifier précisément l'emploi de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
Elle ne pouvait donc pas être regardée comme ayant créé cet emploi particulier.
Une autre délibération avait par ailleurs autorisé le recrutement d'agents contractuels sur plusieurs postes, dont celui de directeur adjoint du pôle prévention santé travail.

Création de l'emploi ≠ autorisation de recruter
Le juge distingue clairement ces deux opérations juridiques.
Le tribunal considère que l'autorisation donnée à l'administration de procéder au recrutement ne peut, à elle seule, tenir lieu de création de l'emploi.
Pour les services RH, cette distinction est essentielle : **une délibération permettant le recrutement d'un contractuel ne dispense pas de vérifier que l'emploi lui-même a préalablement été régulièrement créé.**

4. Une régularisation postérieure ne suffit pas
Le centre de gestion invoquait également une délibération adoptée le 14 octobre 2024, soit plusieurs mois après la signature du contrat.
Cette délibération procédait notamment à un ajustement du tableau des emplois permanents.
Mais le tribunal refuse d'y voir une régularisation suffisante.

Le principe retenu par le juge est clair :
la création de l'emploi doit nécessairement intervenir **avant le recrutement destiné à le pourvoir**.
Une délibération ultérieure ne peut donc pas transformer rétroactivement en recrutement régulier un contrat conclu alors que l'emploi n'avait pas été juridiquement créé.

5. Pourquoi le tribunal annule le contrat
Le tribunal constate qu'aucune des délibérations produites par le centre de gestion ne permet d'établir qu'une délibération préalable avait effectivement créé l'emploi de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
Le recrutement était donc irrégulier.
Le tribunal en tire une conséquence particulièrement forte : **le contrat du 22 avril 2024 est annulé.**
Le juge n'a dès lors pas besoin d'examiner les autres moyens soulevés par le préfet.

⚖ Référence
Tribunal administratif de Lille, 15 septembre 2026, n° 2412529 1re chambre

6. Ce que les DRH territoriaux doivent retenir
Cette décision invite les employeurs territoriaux à déplacer une partie de leur contrôle juridique très en amont de la procédure de recrutement.
La bonne question n'est pas seulement : *« disposons-nous d'un fondement légal permettant de recruter un contractuel ? »*

Elle est d'abord : **« disposons-nous d'une délibération ayant régulièrement créé cet emploi ? »**
Cela suppose notamment de contrôler la cohérence entre :

- la délibération de création de l'emploi ;
- le tableau des effectifs ou des emplois ;
- la fiche de poste ;
- le grade ou les grades auxquels l'emploi est ouvert ;
- le fondement légal permettant, le cas échéant, le recours à un contractuel ;
- le contrat finalement proposé à l'agent.

7. La check-list opérationnelle avant signature
Avant de signer un contrat, vérifiez :

☐ L'existence d'une délibération créant effectivement l'emploi.
☐ L'identification suffisamment précise de l'emploi concerné.
☐ Les grades correspondant à cet emploi.
☐ La possibilité de pourvoir cet emploi par un contractuel.
☐ Le fondement juridique exact du recrutement contractuel.
☐ La cohérence avec le tableau des emplois ou des effectifs.
☐ L'existence des crédits budgétaires correspondants.
☐ La conformité du contrat avec l'ensemble de ces éléments.

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information