



ACTUS RH 51



Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°63 - Novembre 2019



Dossier : Déplacements temporaires des agents publics (p.3)

Également dans ce numéro

Impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'un mouvement social (p.8)

Congé de longue maladie (p.11)

Téléphone privé et téléphone portable professionnel (p.13)

Fiche procédure : Déclarer une vacance d'emploi (p.18)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr



Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Déplacements temporaires des agents publics



Les textes officiels

6

- Détachement et mise à disposition d'un fonctionnaire d'Etat : nouveau taux de contribution



La jurisprudence

7

- Refus du renouvellement d'un contrat et allocation chômage
- Requalification d'un non renouvellement de contrat
- Impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'un mouvement social
- Sanction injustifiée
- Refus de titularisation et maladie
- Sanction disciplinaire et motivation insuffisante
- Obligation de réserve et mandat syndical



Les réponses ministérielles

11

- Congé de longue maladie
- Don de jours dans la fonction publique
- Téléphone privé et téléphone portable professionnel



Vos questions
Nos réponses

14



Fiche pratique

15

Déclaration et publicité



Fiche procédure

18

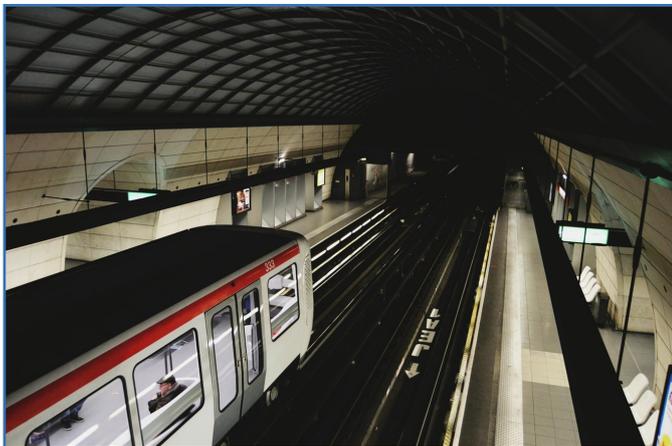
Déclarer une vacance
d'emploi



Déplacements temporaires des agents publics



Circulaire 2019 de la DGAFP relative aux déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat



Le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Par renvoi, les dispositions s'appliquent aux **personnels relevant des collectivités et des établissements publics locaux**.

Périmètre des déplacements temporaires

Les agents publics en déplacement temporaire ont droit à une prise en charge par l'administration des frais engagés dans le cadre d'une mission, d'une formation ou d'un stage, dès lors que le déplacement est autorisé par un ordre de mission.

L'**ordre de mission** est un document établi par l'autorité territoriale qui ordonne ou autorise préalablement le déplacement.

Il précise les dates, le lieu de l'exécution et le type de la mission, de la formation ou du stage, en tenant compte des temps de transport nécessaires.

Un ordre de mission **permanent** peut être délivré pour une durée ne pouvant excéder

douze mois. Ce document a un **caractère individuel**.

L'agent doit être en mission, en stage ou en **formation en dehors de sa résidence administrative et familiale** :

- **Résidence administrative** : territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent exerce ses fonctions,
- **Résidence familiale** : territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent.

Le lieu d'exécution détermine le taux de remboursement applicable. Par exemple, un agent en déplacement temporaire à Lyon se verra appliquer le barème d'hébergement spécifique pour les communes de plus de 200 000 habitants.

Remboursement et prise en charge

Les frais de déplacement peuvent **être remboursés aux agents** par l'administration. Sur demande de l'agent, **l'avance par l'administration est toutefois de droit**. L'avance peut être refusée si la demande émane tardivement, du fait de l'agent (imprévoyance et mauvaise organisation), sauf circonstance exceptionnelle (urgence, impossibilité de réserver...).



Transmission des justificatifs

L'article 11-1 du décret n°2006-781 précise qu'aucun justificatif n'est exigé pour les dépenses prises en charge directement par la collectivité si la mission se déroule conformément à l'ordre de mission ayant autorisé le déplacement. Toute modification dans le déroulement de la mission induit la **transmission des justificatifs** des frais engagés.

Concernant les dépenses **dont l'agent demande le remboursement**, l'état de frais et les justificatifs doivent être transmis par l'agent à l'ordonnateur.

Dans le cas où le montant de l'état de frais de la mission est **inférieur à 30 €**, indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement déduits (voir infra.), l'agent n'est tenu de transmettre les justificatifs qu'à la **demande expresse de l'ordonnateur**. L'agent doit donc conserver les justificatifs de paiement jusqu'au remboursement de l'état de frais.

Indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement

L'agent en déplacement temporaire a le droit à une **prise en charge des repas**, dont l'indemnité est forfaitaire. Aucun horaire spécifique ni de formule de restauration ne sont imposés.

Un repas gratuit interdit le versement de cette indemnité.

L'indemnité forfaitaire est fixée à 15,25€ jusqu'au 31 décembre 2019. Elle est revalorisée à **17,50€ au 1er janvier 2020**.

Le petit-déjeuner est exclu de ce dispositif, relevant de l'indemnité forfaitaire d'hébergement.

Les **frais liés à l'hébergement** sont pris en charge par le versement d'une indemnité forfaitaire, couvrant la nuité, les taxes de séjour et les frais du petit-déjeuner.

Taux de base	Communes + 200 000 habitants et métropole du Grand Paris	Commune de Paris
70€	90€	110€

La nature du lieu d'hébergement est indifférente, mais la prestation doit donner lieu à **l'émission d'une facture**.

L'indemnité est forfaitaire : cela implique qu'elle ne peut être réduite en cas de règlements conjoints d'une prestation par plusieurs agents.

Un agent reconnu **travailleur handicapé** et en **situation de mobilité réduite** bénéficie d'un taux d'hébergement spécifique à hauteur de **120€**. Les conditions sont cumulatives.





Remboursement des frais de transport

Le remboursement des frais de transport est effectué sur **la base du tarif le moins onéreux** du moyen de transport le plus adapté à la nature du déplacement. Le recours à un mode de transport plus onéreux doit se justifier par l'intérêt du service (contraintes horaires) ou par des circonstances exceptionnelles (indisponibilité de places au tarif concerné).

Le remboursement s'effectue à la hauteur des **montants réellement engagés**, prenant en charge l'intégralité des moyens de transport en cas de pluralité.

Sur autorisation du chef de service et si cela est nécessaire pour la mission, l'agent peut être autorisé à utiliser **son véhicule personnel**. L'indemnisation s'effectue sur la base d'un taux déterminé par arrêté du 3 juillet 2006.

L'indemnisation est réputée couvrir les frais de

carburant, l'entretien et l'usure du véhicule.

L'utilisation d'un mode de transport alternatif (co-voiturage, location de vélo, location de véhicule, utilisation du taxi...) peut être prise en charge dès lors qu'il est compatible avec la nature et le contexte de la mission, et rendue nécessaire.

L'agent peut également être autorisé à utiliser un **véhicule de service**.

Infractions au code de la route

Les amendes consécutives au non-respect du code de la route par la conduite d'un véhicule de l'administration dans le cadre d'une mission à caractère professionnel sont **acquittées directement par le conducteur du véhicule**, sauf si est établi l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre cas de force majeure.

Décret n°[2006-781](#) du 3 juillet 2006 (déplacements des personnels de l'Etat)

Décret n°[2001-654](#) du 19 juillet 2001 (déplacements de personnels des collectivités locales)

Arrêté du 3 juillet 2006 ([indemnités de mission](#)) modifié par arrêtés du [26 février 2019](#) et du [11 octobre 2019](#)

Arrêté du 3 juillet 2006 ([indemnités kilométriques](#)) modifié par arrêté du [26 février 2019](#)



Cadre juridique



Détachement et mise à disposition d'un fonctionnaire d'Etat : nouveau taux de contribution

Décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Conformément à l'article 66 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, « *la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire d'Etat est détaché est redevable, envers le Trésor, d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé* ».

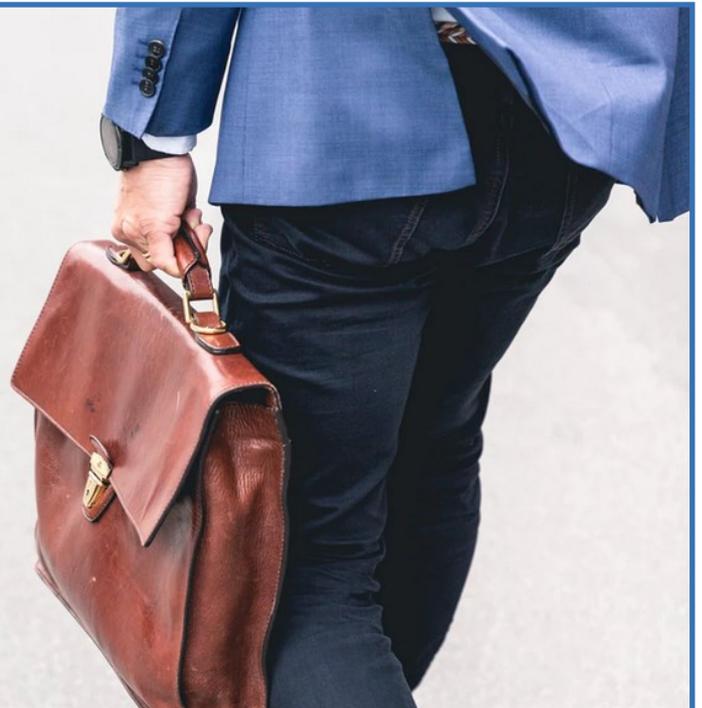
Cette redevance s'applique également pour les mises à disposition. Le taux de cette contribution est établi depuis plusieurs années à 74,28 %

En application de l'article 66 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, un décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 **modifie le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires d'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux.**

Concernant le détachement, la collectivité auprès duquel un fonctionnaire d'Etat est détaché est redevable d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé. Le taux est abaissé à hauteur du **taux de la contribution à la CNRACL, à savoir 30,65%**.

Concernant la mise à disposition, le remboursement de la contribution par la collectivité est également calculé dans les conditions susvisées.

Les dispositions s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est **prononcé ou renouvelé à compter du 1er janvier 2020.**





Refus du renouvellement d'un contrat et allocation chômage

Conseil d'Etat, 8 novembre, n°408514

L'article L.5424-1 du Code du travail étend les dispositions de droit commun relatives à l'assurance chômage aux agents publics.

Le juge administratif rappelle qu'un agent qui **refuse le renouvellement de son contrat se trouve en situation de perte volontaire d'emploi.**

Un changement d'affectation constitue **une modification substantielle d'un contrat.** Cependant, dès lors que ce changement est **nécessaire** compte tenu des nécessités de service, le refus opposé par l'agent ne peut être constitutif d'un motif légitime permettant de le regarder involontairement privé d'emploi.

Requalification d'un non renouvellement de contrat

CAA de Versailles, 7 novembre 2019, n°17VE00978



En l'espèce, un agent a été recruté par contrat à durée déterminée pour une durée de 7 ans sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, limitant à deux ans la durée totale des contrats conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le juge administratif estime qu'au regard de la catégorie hiérarchique de l'agent, catégorie A, les contrats auraient dû être conclus sur l'article 3-3 2°, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie sur un emploi de catégorie A.

Il ressort de ces dispositions que l'agent justifiait, à la date du renouvellement de son dernier contrat, d'une **durée de services publics de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.** Dès lors, ce contrat ne pouvait être reconduit **que pour une durée indéterminée.** À ce titre, **une décision de non renouvellement au terme de sept années doit être requalifiée de licenciement,** et revêt un caractère irrégulier dès lors qu'il n'a pas été précédé d'un entretien préalable et de la saisine de la commission consultative paritaire.



Impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'un mouvement social

CAA de Paris, 6 novembre 2019, n°17PA22592

Conformément à l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le fonctionnaire a droit à sa rémunération après service fait.

En l'espèce, une collectivité a procédé à **une retenue sur traitement** d'un agent en raison de ses absences de service.

L'agent soutient qu'il a été empêché d'accéder à son poste de travail en raison d'un mouvement social du personnel communal. Cependant, il n'apporte **aucun élément probant à l'appui de cette allégation**. Le juge relève par ailleurs qu'aucune communication n'a été adressée à l'autorité territoriale, et que ses fonctions ne nécessitaient pas une présence à l'intérieur ou à proximité de l'hôtel de ville bloqué, la commune

faisant valoir que le lieu de travail se situait en périphérie de la commune.

Il ressort de ces éléments que la collectivité avait **compétence liée pour prendre la décision de retenue sur traitement** à hauteur de 1/30ème par jour d'absence.

Pour rappel, une jurisprudence constante estime que **l'absence de service fait pour grève ne peut être retenue que lorsque celle-ci est imputable à l'agent**. Ce dernier ne peut être privé de sa rémunération lorsque l'interruption de son activité est imputable à la grève d'un autre service.

Sanction injustifiée

CAA de Paris, 15 octobre 2019, n°17NT03672



Il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si les faits d'un agent **constituent des fautes de nature à justifier une sanction**, et d'appliquer la sanction proportionnellement à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, **quitter prématurément un entretien ne constitue pas un manquement fautif au devoir de respect et d'obéissance hiérarchique** justifiant le prononcé d'une sanction.



Refus de titularisation et maladie

CAA de Paris, 10 octobre 2019, n°18DA00673

Un agent public ayant la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire.

Il en résulte que la décision de ne pas titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et sur sa manière de servir.

Prise en considération de la personne, l'administration n'est pas tenue d'informer préalablement l'agent de son droit à consulter son dossier individuel ou de formuler ses observations.

La décision doit cependant être précédée de l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe de droit n'interdit à l'administration de se prononcer sur le refus de titularisation ou le licenciement en fin de stage d'un agent stagiaire en congé de maladie.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier une insuffisance professionnelle d'un agent

stagiaire, justifiant dans un premier temps la prolongation de sa période probatoire. Celle-ci n'a pas permis à l'autorité territoriale de procéder à une nouvelle évaluation probante et de modifier l'appréciation portant sur sa manière de servir, dans un contexte de dégradation des relations avec son employeur et d'arrêts maladies successifs.

Par conséquent, l'autorité territoriale peut légitimement refuser de titulariser l'agent.





Sanction disciplinaire et motivation insuffisante

CAA de Marseille, 8 octobre 2019, n°18MA03498

Conformément à l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination (...) la décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée* ».

Le législateur a entendu imposer à l'autorité prononçant une sanction l'obligation de préciser, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre du fonctionnaire intéressé, de sorte qu'à la seule lecture de la décision notifiée, il puisse connaître, de façon claire et précise, les motifs de la sanction qui le frappe.

Cette exigence n'est pas respectée lorsque la décision ne comporte aucun motif précis et se borne à viser un document dont le texte n'est ni incorporé, ni joint.

Ainsi, est irrégulier un arrêté qui se borne à appliquer une sanction en renvoyant à un rapport antérieur pour motiver sa décision. Elle ne comporte pas l'énoncé des fautes précisément sanctionnées et les considérations de droit qui en constituent le fondement.

Obligation de réserve et mandat syndical

CAA de Marseille, 3 octobre 2019 n°18MA04091



représentant syndical.

Le juge administratif rappelle qu'un agent public est tenu à une obligation de réserve, notamment à travers ses paroles et ses écrits, y compris lorsqu'il est

managériales de sa hiérarchie, justifie une exclusion de service de trois jours, compte tenu notamment du caractère répété des faits reprochés.

Pour rappel, le devoir de réserve impose à tout agent public de faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression, tant écrite qu'orale, de ses opinions personnelles à l'égard des administrés et de sa collectivité.

En l'espèce, une remise en cause de la capacité du Maire à présider un CCAS, en des termes agressifs, justifie un blâme. La publication d'un éditorial dans le journal d'information du personnel communal accusant le Président de clientélisme et critiquant les méthodes



Congé de longue maladie

QE n°21758, 22 octobre 2019, JO Assemblée nationale

Aux termes du 3° de l'article 57 de la loi n°84-53, le fonctionnaire en activité, en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, a droit à **un congé de longue maladie** de trois ans, dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement, après **avis du comité médical** compétent.

Une liste indicative d'affections ouvrant droit à ce congé est fixée par un arrêté du 14 mars 1986.

Le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire **a repris ses fonctions pendant au moins une année**.

En cas de congé de longue maladie **fractionné par période de trois à six mois**, entrecoupées de périodes de reprise d'activité, le droit à congé de longue maladie est **à nouveau ouvert intégralement après expiration d'une période de quatre années** à compter de l'octroi de la première période.

Au terme des 3 ans d'un congé de longue maladie, l'agent inapte à reprendre temporairement ses fonctions sera placé en **disponibilité d'office**

pour raison de santé.

L'agent peut également reprendre son service sous réserve de la mise en œuvre **des aménagements** de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions proposés **par le médecin de prévention**.

Un **temps partiel pour raison thérapeutique** peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation progressive à l'emploi, par période de trois mois, et pour une durée maximale d'un an par affection.

Le fonctionnaire déclaré inapte définitivement à ses fonctions peut bénéficier d'un reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement, ou d'avis du comité médical **d'inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions**, le fonctionnaire sera radié des cadres et admis à la retraite pour invalidité, après respect de la procédure en vigueur (saisine de la commission de réforme et de la CNRACL).





Dons de jours dans la fonction publique

QE n°20773, 3 septembre 2019, JO Assemblée nationale

Le secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'action et des comptes publics rappelle que le congé pris au titre des dons de jours de congés annuels est plafonné à **90 jours par année civile**.

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 transpose dans la fonction publique le don de jours de repos au bénéfice d'un **agent public relevant du même employeur, parent d'un enfant gravement malade**. Ce dispositif a été étendu au bénéfice des agents publics venant en aide à un **proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap**, par un décret n°2018-874 du 9 octobre 2018.

La notion de personne proche s'entend comme :

- Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacs,
- Un ascendant (parent), un descendant (enfant) ou un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère),
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacs,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les jours concernés sont :

- Les **jours de congés annuels excédant 20 jours ouvrés**,
- Les **jours d'aménagement et de réduction du temps de travail**,
- Les **jours épargnés sur un CET**.

Les jours de repos compensateurs ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

La renonciation se fait **nécessairement sans contrepartie** : aucune indemnisation ne peut être octroyée à un agent donateur, dont l'anonymat est d'ailleurs obligatoire.

Concernant les éléments de procédure à respecter, l'agent donateur signifie **par écrit** à l'autorité territoriale dont il relève le don et le nombre de jours de repos afférents. Après accord du chef de service, le don **revêt un caractère définitif**.

L'agent bénéficiaire adresse **une demande en ce sens, accompagnée d'un certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant ou le proche aidant concerné. Le certificat doit attester de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, ou de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap dont est atteint la personne proche. Une réponse doit lui être apportée dans un délai de 15 jours.

Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné. Le don et l'utilisation se fait sous forme de jour entier.

Téléphone privé et téléphone portable professionnel

QE n°11295, 26 septembre 2019, JO Sénat



Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public de fournir à son employeur son **numéro de téléphone privé** afin de pouvoir être joint en cas d'urgence. La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à **titre volontaire**.

En dehors du temps de travail, les agents publics **ne sont pas contraints d'être joignables**, à l'exception de ceux occupant un emploi concerné par un **service d'astreinte**, dont les conditions ont été déterminées par délibération après avis du comité technique.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut au titre des modalités d'organisation de l'astreinte, prévoir qu'un **téléphone professionnel** soit mis à la disposition des agents.

Doivent être regardées comme étant des périodes d'astreintes les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (CAA de Versailles, n°12VE00164, 7 novembre 2013).



Vos Questions, Nos réponses



« Les congés annuels pris ouvrant droit aux jours de fractionnement doivent-ils être consécutifs ? »

Conformément à l'article 1er alinéa 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « *Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ».

La disposition susvisée ne **mentionne pas une nécessité de prise des congés annuels consécutifs** sur les périodes ouvrant droit aux congés supplémentaires.

Le juge administratif rappelle par ailleurs que « les jours de congés dits de fractionnement constituent un droit pour les agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier » (CAA de Bordeaux, 3 mars 2009, n°07BX01532).

Il résulte de ces dispositions que les jours de congés pris entre la période du 1er janvier au 31 mars et la période du 1er novembre au 31 décembre ouvrent droits aux congés supplémentaires dès lors que le nombre total de jours de congés pris atteint les 5 à 8 jours.

Les jours pris en dehors de la période de référence **se fractionnent** et les conditions d'octroi sont les mêmes pour les agents à temps complet et les agents à temps non complet.

« Un représentant du personnel appelé à siéger un jour non travaillé peut-il récupérer ses heures ? »

Conformément à l'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, les représentants du personnel bénéficient d'une **autorisation spéciale d'absence** pour participer aux réunions des instances paritaires auxquelles ils sont convoqués (CT, CHSCT, CAP, CCP).

Les autorisations d'absence sont à prendre **au moment de l'évènement** et ne peuvent être reportées ultérieurement. En effet, l'objet des autorisations d'absences est de **permettre à un agent de s'absenter pour pouvoir assister à un certain nombre d'évènements auxquels il n'aurait pu participer du fait de ses obligations professionnelles**.

Par conséquent, un représentant du personnel qui participe à une instance un jour non travaillé ne peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, et ne pourra prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'il se trouvait dans l'impossibilité de solliciter une telle dérogation (Conseil d'État, n°362892, 23 juillet 2014).

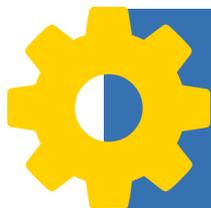
« Un fonctionnaire à temps complet mis en disponibilité peut-il être réintégré sur un emploi à temps non complet ? »

Conformément à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire mis en disponibilité est réintégré dans les conditions prévues à l'article 67 de la présente loi.

Il ressort de la combinaison de ces articles qu'un fonctionnaire en disponibilité pour une **durée inférieure à 6 mois** est en **droit d'être réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment**, cet emploi ne pouvant être déclaré vacant.

Pour une disponibilité **supérieure à 6 mois**, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité est réputé vacant.

Par conséquent, l'autorité territoriale **peut proposer des emplois dont la durée hebdomadaire de service est inférieure au poste occupé précédemment**, le fonctionnaire étant titulaire de son grade et non de son emploi, et l'exigence des conditions de réintégration étant la compatibilité du poste avec le grade détenu par l'intéressé. Un emploi à temps non complet pourra donc être proposé au fonctionnaire qui était auparavant à temps complet.



Fiche pratique

Déclaration et publicité



Publicité légale des déclarations de vacance

Le principe d'égal accès à la fonction publique, consacrée à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour un candidat interne ou externe à la collectivité.

En application de ce principe, et conformément à l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les vacances d'emplois doivent faire l'objet d'une publicité légale.

Les collectivités doivent communiquer au Centre de Gestion, via la bourse de l'emploi, leurs déclarations de créations et vacances d'emplois.

Il y a vacance, soumise à l'obligation de publicité, lorsque l'autorité territoriale a l'intention de procéder à un recrutement pour pourvoir un emploi (Conseil d'Etat, n°0414066 du 20 juin 2016).

Un poste vacant peut correspondre soit à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant, soit à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire. Pour rappel, un renouvellement de contrat s'apparente à un nouvel engagement et à la libération d'un poste, qui répond aux exigences de la déclaration de vacance.

Depuis le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018, un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique a été mis en place.

Afin de se conformer à l'exigence d'égal accès à la fonction publique et à l'obligation de publicité légale, une déclaration de vacance d'emploi doit obligatoirement être associée à une offre.



Délai raisonnable entre la publicité et le recrutement effectif

Aucune nomination ne peut intervenir avant la date de l'arrêté de publicité du poste vacant (Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, n°9716524/5).

La Cour administrative d'Appel de Marseille a considéré, dans un arrêt du 20 mars 2007 (n°03MA01723), qu'avant d'envisager le recrutement d'un agent, l'autorité territoriale doit s'assurer que la procédure de déclaration de vacance d'emploi est mise en œuvre dans des conditions lui permettant d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires et ce, notamment, par le respect d'un délai raisonnable entre la publicité effective de la vacance d'emploi et le recrutement.

Le respect du délai raisonnable permet l'égal accès à la fonction publique, principe à valeur constitutionnelle.

Le juge administratif a estimé qu'un délai d'un mois n'était pas suffisant (Tribunal administratif de Marseille, 12 juin 2003, n°9808578). Cependant, le juge administratif a confirmé à de nombreuses reprises qu'un délai de 2 mois entre la publicité de l'arrêté du poste vacant et le recrutement effectif était un délai raisonnable, permettant un libre accès à candidater à l'emploi public vacant (CAA de Paris, 13 octobre 2009, n°08PA01647).





Défaut de publicité

Conformément à l'article 23-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « *les collectivités et établissements publics (...) sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations* ».

Tout recrutement, titulaire ou contractuel, dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité, est illégale et susceptible d'annulation par le juge administratif (Conseil d'Etat, n°143800 du 14 mars 1997).

Aucune nomination ne peut intervenir avant la date de l'arrêt de publicité du poste vacant (Tribunal

administratif de Paris, 29 avril 2004, n°9716524/5).

Un recours en annulation peut être formé par tout tiers ayant un intérêt à agir, c'est-à-dire ayant vocation à postuler sur l'emploi n'ayant pas fait l'objet de la déclaration de vacance et de la publicité obligatoire, dans un délai de deux mois suivants le recrutement irrégulier.

L'illégalité peut également être soulevée par le contrôle de légalité.





Vacance d'emploi faisant l'objet d'une publicité

SITUATION	OBLIGATION DE VACANCE D'EMPLOI	PAS DE VACANCE D'EMPLOI
Création d'un emploi permanent	X	
Cessation définitive de fonctions (abandon de poste, licenciement, retraite...)	X	
Absence momentanée (congrés annuels, autorisations d'absence, congés de maladie...)		X
Disponibilité et détachement inférieur à 6 mois		X
Disponibilité et détachement supérieur à 6 mois	X	
Détachement pour stage		X
Exclusion temporaire de service		X
Suspension		X
Mise à disposition		X
Avancement de grade		X
Mutation interne	X	
Modification de DHS supérieure à 10%, d'un emploi à temps complet ou faisant perdre l'affiliation CNRACL	X	
Modification de DHS inférieure à 10%		X
Emplois de droit privé		X
Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité		X
Nomination d'un agent contractuel lauréat		X
Renouvellement de contrat sur emploi permanent sauf remplacement	X	

Votre interlocutrice au Centre de Gestion : **Madame Sandrine DEFONT**

03.26.69.98.92 | bourse.emploi@cdg51.fr

Déclarer une vacance d'emploi

Déclarer une vacance ou une création de poste

Les vacances et les créations de poste sont déclarées sur le site emploi-territorial.fr. Les publicités des offres seront reprises automatiquement pour une diffusion sur « Place de l'Emploi Public », plateforme commune aux trois versants de la fonction publique, pour une diffusion nationale permettant le libre accès aux emplois publics.

Vous pouvez accéder au site emploi-territorial sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique Outils collectivités > Bourse de l'Emploi.

Les arrêtés de la Bourse de l'emploi sont également publiés sur notre site internet, rubrique Menu > L'emploi > Arrêtés Bourse de l'emploi.

Une [circulaire](#) ainsi qu'un [guide synthétique d'utilisation](#) de la nouvelle plateforme est mis à votre disposition.

Contenu obligatoire d'une déclaration

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi,
- création ou vacance d'emploi,
- motif de la vacance,
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, l'emploi,
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,
- les références du métier auquel se rattache l'emploi,
- les missions de l'emploi,
- l'intitulé du poste,
- la localisation géographique de l'emploi,
- la date de la vacance de l'emploi,
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature,
- Si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3: motif invoqué, nature des fonctions, niveaux de recrutement et de rémunération

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire.

Délais de publicité et de recrutement

La durée de publication de l'offre sur l'espace commun **ne peut être inférieure à un mois**.

À compter de la date de publication de l'arrêté portant déclaration des vacances d'emplois, une durée raisonnable estimée à deux mois doit s'écouler avant le recrutement effectif de l'agent.

Le délai de publicité et le délai de recrutement permettent de se prémunir de tout risque de contentieux, l'égal accès à la fonction publique étant respecté.

Résumé succincte d'une procédure de recrutement régulière

- Création d'un emploi **par délibération** (*le cas échéant*)
- Déclaration de vacance de poste dont la publicité ne peut être inférieure à un mois,
- Respect d'un délai de deux mois à compter de la publication de l'arrêté de la Bourse de l'Emploi,
- Prise d'un arrêté ou d'un contrat pour positionner l'intéressé sur le poste.

