

Mis à jour le 21/04/2020

Références

- ▶ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- ▶ Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion
- ▶ Article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique
- ▶ Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- ▶ Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- ▶ Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

0

A retenir

- ▶ Il existe deux modalités de publicité des vacances d'emploi :
 - La publicité légale obligatoire encadrée par la réglementation laquelle prévoit :
 - La déclaration des créations et vacances d'emploi au centre de gestion
 - La publicité sur la bourse de l'emploi publiée par le centre de gestion
 - La publicité facultative non encadrée par la réglementation (presse notamment)
- ▶ Le présent document n'examinera que les questions juridiques relatives à la publicité légale

SOMMAIRE

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Quelles sont les obligations en matière de publicité légale des vacances d'emploi ? | 3 |
| 1.1 | Le principe d'égal accès à la fonction publique | 3 |
| 1.2 | Les obligations incombant à la collectivité | 3 |
| 1.3 | Les obligations incombant au centre de gestion | 4 |
| 2 | Dans quel cas la publicité légale est-elle obligatoire ? | 4 |
| 2.1 | La définition de la vacance d'emploi | 4 |
| 2.2 | Les conséquences juridiques de l'absence de publicité légale | 6 |
| 3 | Les modalités pratiques de la publicité | 7 |
| 3.1 | Le contenu de la publicité | 7 |
| 3.2 | Les supports de publicité | 7 |
| 3.3 | Les délais | 8 |

2

1 Quelles sont les obligations en matière de publicité légale des vacances d'emploi ?

1.1 Le principe d'égal accès à la fonction publique

Le principe d'égal accès à la fonction publique s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité.

En application de ce principe, et sauf exceptions prévues par la loi, toutes les vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité.

L'article 41 de la loi 84-53 indique ainsi que :

« Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade (...) »

Les déclarations de vacance d'emploi concernent donc aussi bien les créations d'emploi que les emplois laissés vacants à la suite d'un départ du fonctionnaire l'occupant.

A noter : Les emplois non permanents ne sont pas concernés par les déclarations de vacance d'emploi à l'exception des contrats de projets.

De plus l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, vise à mettre en œuvre une garantie fondamentale de mobilité inter ministérielle et entre les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, a pour but d'instaurer par voie réglementaire l'obligation de publication sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques et d'harmoniser les modalités de publication entre les trois versants, en vue de faciliter sa mise en œuvre.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2020, le décret n°2019-1414 du décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, fixe la procédure de recrutement des agents contractuels dans les emplois permanents de la fonction publique, dans le respect du principe d'égal d'accès aux emplois publics et des garanties prévues par la loi du 13 juillet 1983.

- ▶ *Article 6 de la DDHC reconnue dans le préambule de la constitution du 4 octobre 1958*
- ▶ *Loi n° 84-53 - art 41*
- ▶ *Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 – art 2*
- ▶ *Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018*
- ▶ *Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

1.2 Les obligations incombant à la collectivité

Les collectivités et établissements publics, (affiliés ou non à un centre de gestion) sont tenus de communiquer au centre de gestion compétent leurs déclarations de créations et vacances d'emplois.

Cette transmission relève de la compétence de l'autorité territoriale, c'est à dire le maire ou le président.

Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une publicité légale est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion.

Les centres de gestion assurent la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (« Place de l'emploi public »). Néanmoins, lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, la collectivité ou l'établissement assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

► *Loi n° 84-53 - art 23-1 et 44*

1.3 Les obligations incombant au centre de gestion

Les centres de gestion ont pour mission :

- la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et Cⁱ
- d'assurer une bourse de l'emploi par tous les moyens de nature à faciliter l'information des candidats potentiels

Ces obligations concernent l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux (affiliés ou non à un centre de gestion).

Cette publicité légale s'effectue dans la pratique par 2 supports légaux :

- arrêté listant l'ensemble des déclarations de vacance d'emploi
- bourse de l'emploi

Les centres de gestion doivent ensuite retirer la déclaration de vacance d'emploi de la bourse de l'emploi lorsque cet emploi est pourvu ou supprimé.

► *Loi n° 84-53 - art 23*

► *Décret n° 85-643 - art 42*

2 Dans quel cas la publicité légale est-elle obligatoire ?

2.1 La définition de la vacance d'emploi

Un poste vacant peut correspondre, soit à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou l'établissement, soit à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire.

La notion d'emploi vacant s'entend quel que soit le mode de recrutement envisagé, que la personne appelée à occuper l'emploi soit titulaire ou contractuelle.ⁱⁱⁱ

Chaque vacance de poste donnant lieu à recrutement devra donc faire l'objet d'une publicité légale.

Le tableau suivant recense l'essentiel des situations donnant lieu ou non à vacance d'emploi, et donc à déclaration.

Les situations en vert sont des prises de position des centres de gestion, en l'absence de précisions des textes ou de la jurisprudence.

| Situations | Vacance d'emploi | Pas de vacance d'emploi |
|---|--------------------|---------------------------|
| Départs définitifs du fonctionnaire^{iv} | Déclaration | Pas de déclaration |
| Abandon de poste | X | |
| Décès | X | |
| Démission | X | |
| Fin de détachement sur emploi fonctionnel ^v | X | |
| Interdiction d'exercer un emploi public | X | |
| Licenciement | X | |
| Mutation externe | X | |
| Perte de la nationalité française | X | |
| Radiation pour déchéance des droits civiques | X | |
| Réintégration et détachement vers une autre collectivité le même jour | | X |
| Retraite | X | |
| Révocation | X | |
| Départs temporaires du fonctionnaire | Déclaration | Pas de déclaration |
| Autorisations d'absence | | X |
| Congé avec traitement pour activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par année civile ^{vi} | | X |
| CITIS (congé accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle) | | X |
| Congés maladie | | X |
| Congé maternité | | X |
| Congé parental ^{vii} | | X |
| Congé de présence parentale ^{viii} | | X |
| Décharge de service pour activité syndicale ^{ix} | | X |
| Détachement de courte durée (≤ à 6 mois) ^x | | X |
| Détachement de longue durée ^{xi} (> à 6 mois) | X | |
| Détachement pour stage ^{xii} | | X |
| Disponibilité d'office après congés maladie ≤ à 6 mois ^{xiii} | | X |
| Disponibilité d'office après congé maladie > à 6 mois ^{xiv} | X | |
| Disponibilité pour raisons familiales ≤ à 6 mois ^{xv} | | X |
| Disponibilité pour raisons familiales ^{xvi} > à 6 mois | X | |
| Disponibilités discrétionnaires ^{xvii} | X | |
| Exclusion temporaire de fonctions | | X |
| Mise à disposition ^{xviii} | | X |
| Suspension ^{xix} | | X |
| Temps partiel | | X |

| Autres cas | Déclaration | Pas de déclaration |
|--|--------------------|---------------------------|
| Avancement de grade ^{xx} | | X |
| Apprentis | | X |
| Collaborateurs de cabinet ^{xxi} | | X |
| Création d'un emploi | X | |
| Emploi de droit privé (CUI-CAE) | | X |
| Emploi vacant suite à promotion interne | X | |
| Emploi d'assistant maternel | | X |
| Mutation interne ^{xxii} | X | |
| Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (emploi non permanent) | | X |
| Nomination d'un agent lauréat occupant auparavant le poste comme agent contractuel | X | |
| Renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur emploi permanent sauf remplacement ^{xxiii} | X | |
| Transfert de personnel | | X |
| Transformation substantielle d'un emploi ^{xxiv} | X | |

Attention : si une collectivité peut recruter des fonctionnaires sur ces emplois laissés vacants, cela peut s'avérer problématique par rapport aux obligations de réintégration de l'agent au terme de ces situations*. Le recours aux agents du service intérim du centre de gestion en remplacement de l'agent peut en revanche permettre de faciliter sa réintégration.

* L'agent peut ainsi bénéficier selon les cas : d'une réintégration sur le premier emploi vacant, d'un maintien en surnombre, d'une prise en charge par le centre de gestion, d'un placement en disponibilité d'office avec perception des allocations chômage.

2.2 Les conséquences juridiques de l'absence de publicité légale

L'absence de publicité légale entache de nullité la nomination.^{xxv}

L'annulation de la nomination pourra avoir lieu :

- Si l'illégalité est soulevée par le préfet lors du contrôle de légalité de l'arrêté
- Si la nomination est attaquée devant le tribunal administratif par toute personne s'estimant lésée par l'absence de publicité de l'offre, c'est à dire notamment tout candidat potentiel

Le juge pourra accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités en réparation du préjudice subis.^{xxvi}

En outre, la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication. En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination pouvant donc être attaquée à tout moment.

3 Les modalités pratiques de la publicité

3.1 Le contenu de la publicité

- ⇒ **La publicité légale** doit contenir obligatoirement certaines mentions^{xxvii} :
- Le motif de la vacance
 - Une description du poste à pourvoir
 - Le ou les grades correspondant à l'emploi vacant selon la délibération créant l'emploi
 - Si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 : le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi.
 - Une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel. Le fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

La loi ne précise pas si les grades peuvent relever de cadres d'emplois différents. Néanmoins certains postes peuvent être pourvus indifféremment par des agents relevant de cadres d'emplois distincts^{xxviii}. Par déduction, la publicité légale peut donc comporter plusieurs grades de cadres d'emplois différents lorsque l'emploi vacant peut être occupé par des personnes relevant de ces différents grades.^{xxix}

- ⇒ **L'éventuelle offre d'emploi**, qui n'est pas obligatoire, peut être complétée par tout élément permettant d'assurer une publicité plus complète (missions du poste, profil souhaité, date envisagée de nomination ou encore la date limite de dépôt des candidatures ...)

3.2 Les supports de publicité

Aucun support réglementaire n'est précisé par les textes. Le décret relatif aux centres de gestion prévoit simplement que :

« (...) une bourse de l'emploi est assurée par le centre de gestion **par tous les moyens de nature à faciliter l'information** des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics concernés »^{xxx}

Dans une circulaire du 13 avril 1988^{xxxi}, le ministre de l'Intérieur avait indiqué au CNFPT que la publicité pouvait « *se faire par tous les moyens jugés adéquats, qu'il s'agisse de supports traditionnels en la matière (recueils, bulletins, notices) ou télématiques (Minitel). En outre (le CNFPT) met gratuitement à la disposition des intéressés qui en font la demande des formulaires d'offre et de demande d'emplois* ».

Il convient bien sûr de prendre aujourd'hui en considération les évolutions technologiques intervenues en la matière depuis cette date.

En pratique, les déclarations sont le plus souvent jointes à un arrêté du centre de gestion, qui sera transmis au représentant de l'Etat.

Depuis début 2019, les centres de gestion doivent rendre accessibles les vacances d'emploi dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires. Cela se concrétise par le lancement d'une solution applicative nommée "[Place de l'emploi public](#)" opérationnelle depuis le 20 février 2019.

► *Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018*

3.3 Les délais de la publicité

⇒ **Le délai entre la vacance de poste effective et la déclaration de vacance de poste au centre de gestion**

L'article 43 du décret relatif aux centres de gestion^{xxxii} précise le moment auquel la collectivité doit effectuer la déclaration de vacance d'emploi lorsqu'une vacance de poste survient :

- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement imprévisible^{xxxiii} (décès par exemple) : la collectivité doit effectuer immédiatement la déclaration de vacance d'emploi si elle a l'intention de pourvoir le poste
- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible : la déclaration doit intervenir dès que la date de vacance est certaine même si cette date n'est pas échue
- Lorsque la déclaration de vacance d'emploi concerne un emploi nouvellement créé : la déclaration peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité et affichée

Dans tous les cas de vacances d'emplois, la collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement le poste. Dans ce cas elle ne pourra déclarer la vacance du poste qu'à partir du moment où elle aura décidé de le pourvoir.

⇒ **Le délai entre la date de la déclaration et la nomination de l'agent recruté**

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai, qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis** conformément au décret relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Par analogie, ce délai est également applicable lors des procédures de recrutement ouverts aux fonctionnaires bien que la jurisprudence (*C.A.A. de Paris n°08PA01647 du 13/10/2009*) mentionne un délai de deux mois.

► *Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 – art 2*

⇒ **Le délai entre la date de la déclaration et le recrutement d'un agent contractuel**

Lorsqu'une collectivité ne réussit pas à trouver d'agent titulaire correspondant à l'emploi, elle peut recruter un agent contractuel pour une durée d'un an, renouvelable 1 fois.^{xxxiv}

Ce recrutement et ce renouvellement s'effectuent sous réserve que la publicité de la déclaration de vacance d'emploi ait été correctement effectuée, et notamment qu'un délai raisonnable de publicité ait été respecté. Il s'agit de s'assurer que les fonctionnaires ou les lauréats de concours ont bien pu avoir connaissance des postes à pourvoir et ont eu un délai suffisant pour postuler.

Par ailleurs, le délai de publication de l'offre d'emploi associée à la déclaration est sans conséquence sur le délai de publication de la déclaration. ^{xxxv}

Pour toute demande d'information complémentaire, vous pouvez contacter les conseillers de votre territoire :

Territoire de Brest : 02.98.60.25.55

Territoire de Cornouaille : 02.98.60.25.65

Territoire de Morlaix : 02.98.60.25.60

Ce document est la propriété intellectuelle du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Finistère. Il ne peut être utilisé, reproduit, modifié ou communiqué sans son autorisation.

ⁱ Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen

ⁱⁱ Les A+ relèvent toujours du CNFPT

ⁱⁱⁱ Rép. min. n° 8594 : JO Sénat Q 16 juill. 1998, p. 2329

^{iv} Tout emploi laissé libre par le départ définitif du fonctionnaire est considéré comme vacant s'il n'est pas supprimé (CAA Lyon, 6 mai 1996, n° 96LY02812, Port-Saint-Louis-du-Rhône).

^v [CE, 30 nov. 2011, n° 322639](#)

^{vi} article L4251-6 du code de la défense et [article 74 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#)

^{vii} [article 75 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : « à l'expiration de son congé, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi (...)

^{viii} [article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : « le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. (...) »

^{ix} QE n°98758 JOAN du 24/10/2006

^x [article 67 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : « le fonctionnaire est obligatoirement (...) réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. »

^{xi} [article 67 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) et [article 8 du décret 86-68 du 13/01/86](#) : le fonctionnaire ne disposant pas d'un droit acquis à réintégration de son ancien poste à l'issue du détachement, on peut en déduire que son poste peut être considéré comme vacant. [CE, 25 avr. 1994, n° 107417, Soufflet](#)

^{xii} [article 8 du décret 86-68 du 13/01/86](#) : « (...)lorsque le fonctionnaire stagiaire n'a pas été titularisé, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur. »

^{xiii} [article 67 al 1 et 2 et 72 al 3 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : les modalités de réintégration à l'expiration d'une disponibilité d'office faisant suite aux congés institués par les 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi 84-53, sont celles prévues pour le détachement aux 1^{er}, 2^{ème} et 3ème alinéas de l'article 67.

^{xiv} voir note de bas de page n° xiv

^{xv} [article 67 al 1 et 2 et 72 al 3 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : les modalités de réintégration à l'expiration d'une disponibilité de droit pour raisons familiales sont celles prévues pour le détachement aux 1^{er}, 2^{ème} et 3ème alinéas de l'article 67.

^{xvi} voir note de bas de page xvi

^{xvii} [article 72 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) : une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire qui a demandé sa réintégration. L'emploi qu'il a quitté était donc vacant.

^{xviii} [article 5 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008](#) : « lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper (...) » et [CE n°109048 du 25/03/1994](#)

^{xix} [CE 8/04/1994 M. G n° 145780 et 146921](#)

^{xx} [Article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

^{xxi} Q.E. J.O.A.N. n°17 du 29/04/1991 : ce ne sont pas des emplois territoriaux ; ils ne sont donc pas soumis à la déclaration de vacance d'emploi.

^{xxii} [Q.E. J.O.A.N. n° 59148 du 19/03/2001](#) et [CE n°309132 du 11/08/2009](#)

^{xxiii} [CAA Marseille, 11 déc. 2001, n° 98MA00718, Dpt Gard.](#)

^{xxiv} [CE n° 134148 du 22/02/1995](#) : la transformation peut résulter d'un changement de grade de référence de l'emploi, ou d'une modification substantielle de la durée du temps de travail, ou de la rémunération.

Pour les emplois à temps non complet, l'article 97 de la loi 84-53 prévoit qu'il y a suppression/création d'emploi, et donc vacance d'emploi, en cas d'augmentation de plus de 10 % du nombre d'heures de service ou de perte d'affiliation à la CNRACL

^{xxv} [article 23-1 de la loi n°84-53 du 26/01/84](#) et [Q.E. n° 4 106 du 03/08/2008](#)

^{xxvi} [CAA Bordeaux 23/06/1997 n° 94BX00460](#)

^{xxvii} [article 34 et 41 de la loi n°84-53 du 26/01/84.](#)

^{xxviii} Plusieurs statuts particuliers peuvent en effet comporter des missions similaires

^{xxix} [R.M. J.O.A.N. n° 12 940 du 31/07/1989](#)

^{xxx} [article 42 du décret 85-643 du 26/06/85](#)

^{xxxi} circulaire n° 145/C du 13 avril 1988,

^{xxxii} décret n° 85-643 du 26/06/1985

^{xxxiii} (décès par exemple),

^{xxxiv} Article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

^{xxxv} Voir notamment CAA Nancy n°13NC00921 du 10/07/2014