

BOURSE DE L'EMPLOI

Rappels juridiques



La communication des créations et vacances d'emploi ainsi que leurs saisies relèvent de la seule responsabilité des collectivités et établissements publics.

DÉFINITIONS

Déclaration : elle constitue l'acte légal obligatoire qui sera enregistré par le CDG, numéroté et répertorié dans un arrêté qui sera adressé en Préfecture.

Création d'emploi : poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité.

Vacance d'emploi : poste libéré à la suite d'un départ définitif ou de certains départs temporaires (ex : disponibilité pour convenances personnelles) d'un agent (se référer au tableau).

Offre : il s'agit d'un outil complémentaire permettant de réaliser une annonce préalable au recrutement dans laquelle figure le profil de poste qui sera diffusé sur le site internet www.emploi-territorial.fr. Toutefois, cette publicité ne constitue pas et ne remplace pas la publicité de la déclaration administrative légale.

OUTILS

Le site www.emploi-territorial.fr (SET) permet de saisir les déclarations de vacances et de créations d'emplois ainsi que les offres d'emplois.

Le site www.place-emploi-public.gouv.fr (PEP) constitue l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. L'objectif est de favoriser la mobilité inter-fonction publique. La saisie directe des offres sur ce site n'est pas accessible aux collectivités territoriales. Toutefois, les offres saisies sur SET alimentent automatiquement le site PEP.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) : comprendre la « déclaration de vacance et de création d'emploi »

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

L'article 41 de la loi précitée dispose également 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 centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances dans un espace numérique commun aux administrations ».

L'offre d'emploi

L'article 1er du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 dispose que « *la création ou vacance de tout emploi permanent (...) fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article 41 du titre III du statut général des fonctionnaires. Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article* ».

En pratique

LA DÉCLARATION DE VACANCE ET DE CRÉATION D'EMPLOI

QUEL EST LE DÉLAI ENTRE LA DATE DE LA DÉCLARATION DE VACANCE ET LA DATE DE NOMINATION DE L'AGENT RECRUTÉ ?

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 fixe à un mois minimum la durée de vacance sur l'espace numérique commun (sauf urgence manifeste : besoin d'assurer la continuité du service public).

Il convient ensuite de prévoir un délai supplémentaire pour organiser la procédure de recrutement. A titre indicatif, le juge administratif considérait jusqu'à présent que le délai raisonnable entre la déclaration de vacance et la nomination de l'agent recruté était de deux mois.

DANS QUEL CAS UNE OFFRE EST NÉCESSAIRE ?

Actuellement, seules les offres sont publiées automatiquement sur « [Place de l'Emploi Public](#) » (l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques) via « [Emploi territorial](#) ». Or, légalement la vacance d'emploi doit être publiée sur cet espace numérique commun. Par conséquent, toute vacance ou création d'emploi permanent, ainsi que les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an doivent faire l'objet d'une offre sur « Emploi territorial » (pour générer une offre dans « Place de l'Emploi Public ») afin de satisfaire à l'obligation de publicité.

Pour les contrats d'une durée inférieure à un an sur emploi permanent, la publicité doit se faire par tout moyen (par exemple, sur le site internet de la collectivité).

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES JURIDIQUES DE L'ABSENCE DE PUBLICITÉ LÉGALE ?

La déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE) auprès du Centre de gestion constitue une obligation légale dont le non-respect, en cas de recours devant un juge, peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

Au regard, des dispositions législatives et réglementaires actuelles, l'absence d'offre pour un emploi permanent, ainsi que pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an, pourraient emporter les mêmes conséquences, en cas de recours devant le juge.

Tableau des recours à **UNE PROCÉDURE DE DVE**

| SITUATIONS | DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI OBLIGATOIRE | DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI PAS NÉCESSAIRE |
|---|---|--|
| LES CAS DE DÉPARTS DÉFINITIFS DE L'AGENT | | |
| Abandon de poste | ✓ | |
| Décès | ✓ | |
| Démission | ✓ | |
| Fin de détachement sur emploi fonctionnel | ✓ | |
| Interdiction d'exercer un emploi public | ✓ | |
| Licenciement | ✓ | |
| Mutation externe | ✓ | |
| Radiation pour déchéance des droits civiques | ✓ | |
| Perte de la nationalité française | ✓ | |
| Retraite | ✓ | |
| Révocation | ✓ | |
| LES CAS DE DÉPARTS TEMPORAIRES DE L'AGENT | | |
| Autorisations d'absence | | ✓ |
| Congé avec traitement pour activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par année civile | | ✓ |
| Congé suite à un accident de travail ou maladie professionnelle | | ✓ |
| Congé de maladie (CMO, CLM, CLD) | | ✓ |
| Congé de maternité | | ✓ |
| Congé parental | | ✓ |
| Congé de présence parentale | | ✓ |
| Décharge de service pour activité syndicale | | ✓ |
| Détachement de courte durée ≤ 6 mois | | ✓ |
| Détachement de longue durée > 6 mois | ✓ | |
| Détachement pour stage | | ✓ |
| Disponibilité d'office après congé maladie ≤ 6 mois | | ✓ |
| Disponibilité d'office après congé maladie > 6 mois | ✓ | |
| Disponibilité pour raisons familiales ≤ 6 mois | | ✓ |
| Disponibilité pour raisons familiales > 6 mois | ✓ | |
| Disponibilités discrétionnaires > 3 mois | ✓ | |
| Exclusion temporaire de fonctions | | ✓ |
| Mise à disposition | ✓ | |
| Suspension | | ✓ |
| Temps partiel | | ✓ |

| SITUATIONS | DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI OBLIGATOIRE | DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI PAS NÉCESSAIRE |
|---|---|--|
| LES AUTRES CAS | | |
| Avancement de grade | | ✓ |
| Apprentis | | ✓ |
| Collaborateurs de cabinet | | ✓ |
| Collaborateurs de groupe d'élus | | ✓ |
| Création d'emploi | ✓ | |
| Emploi d'origine suite à détachement sur emploi fonctionnel | ✓ | |
| Contrat de droit privé (contrat aidé) | | ✓ |
| Emploi vacant suite à promotion interne | ✓ | |
| Emploi d'assistant maternel | | ✓ |
| Mutation interne | ✓ | |
| Nomination d'un agent lauréat de concours occupant auparavant un poste en qualité d'agent contractuel | ✓ | |
| Recrutement et renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur emploi non permanent (accroissement d'activité temporaire ou saisonnier, contrat de projet) | | ✓ |
| Recrutement et renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur emploi permanent sauf remplacement | ✓ | |
| Recrutement et renouvellement du contrat d'un agent contractuel qui remplace un agent sur un emploi permanent | | ✓ |
| Rupture conventionnelle | ✓ | |
| Transfert de personnel | ✓ | |
| Transformation substantielle d'un emploi | ✓ | |

CONTACTS

Virginie FERMANEL-BACQUET

Responsable recrutement
02 35 59 41 83
virginie.fermanel@cdg76.fr

Élodie HANZARD

Gestionnaire BDE
02 79 18 11 60
elodie.hanzard@cdg76.fr

Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime