



# FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

---

## La déclaration de vacance d'emploi (DVE)

Le code général de la fonction publique (CGFP) consacre en son article L. 311-2, **une obligation de déclarer la création ou la vacance d'un emploi permanent** dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques. La déclaration de vacance d'emploi est la traduction procédurale de cet impératif légal que les employeurs publics doivent **respecter préalablement au recrutement d'un agent public**.

Aucun texte ne définit la vacance d'un emploi. Cependant, en pratique, deux situations de gestion peuvent entraîner une vacance d'emploi :

- > **La création d'un emploi** : L'organe délibérant identifie ou approuve un besoin d'effectif supplémentaire, et cela va être concrétisé par la création d'un emploi. **Le nouvel emploi sera nécessairement vacant** car il n'a encore jamais été occupé. Ainsi, seul un nouveau recrutement peut permettre à cet emploi d'être pourvu.
- > **Le départ définitif ou temporaire du poste occupé** : lorsqu'un agent public quitte le poste qu'il occupait, l'administration est dans l'obligation réglementaire de déclarer la vacance de l'emploi.

La réglementation régissant la DVE doit être maîtrisée et appliquée par les collectivités et établissements publics, car **toute omission ou irrégularité** dans la mise en œuvre de cette formalité peut entraîner **l'annulation d'une nomination ou d'un recrutement**.

Pour connaître les modalités pratiques liées à la saisie de la DVE, vous pouvez consulter :

- > La fiche « Déclaration de vacance d'emploi »
- > Le replay de la dernière Matinée DVE

## LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION

---

### 1. L'employeur territorial doit-il réaliser une DVE pour l'ensemble de ses recrutements ?

**NON.** L'employeur territorial doit effectuer une DVE **uniquement** dans le cadre d'un recrutement **sur un emploi permanent**.

- > Pour mémoire, un emploi permanent est créé afin de répondre à l'activité normale, habituelle et continue de l'administration.

Toutefois, le décret du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants prévoit des **dérogations**. En effet, l'obligation de DVE ne concerne pas :

- Le recrutement sur les **emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade** ;
- Le recrutement d'**anciens agents contractuels nommés stagiaires** après inscription sur liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'ils occupent.

- > A contrario, un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour une durée déterminée ou limitée par une certaine échéance, notamment pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.

Dès lors, il n'y a **pas d'obligation de DVE dans les cas suivants** :

- Le **recrutement d'un collaborateur de cabinet, lequel est recruté sur un emploi non permanent** (*voir FAQ « Le collaborateur de cabinet », question n°3*) ;
- Le **recrutement d'un agent contractuel sur emploi temporaire** (*exemple : afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité sur le fondement de l'article L. 332-23 1° du CGFP*).

#### **Point de vigilance :**

Une DVE est obligatoire dans le cadre d'un recrutement sur contrat de projet.

#### **Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 411-8 du CGFP  
 > Art. 1 et 2 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018

#### **Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)  
 FAQ – Le collaborateur de cabinet (*à jour de septembre 2024*)

## **2. A qui l'employeur territorial doit-il adresser la DVE ?**

L'article L. 313-4 du CGFP prévoit que l'autorité territoriale informe **le centre de gestion** de la création ou de la vacance de tout emploi permanent (*voir question n°1*).

#### **La publicité de la DVE est ensuite assurée :**

- > **Par le centre de gestion**, dans la majorité des cas ;
- > **Par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)** pour les cadres d'emplois suivants :
  - Le cadre d'emplois des administrateurs ;
  - Le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine ;

- Le cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques ;
- Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 313-4 et L. 451-9 du CGFP

**3. Quelles sont les mentions obligatoires de la DVE ?**

Lorsqu'il fait une DVE, l'employeur territorial doit préciser le **motif de la vacance** d'emploi ainsi que la **description du poste** à pourvoir. Egalelement, il est tenu de renseigner les **mentions obligatoires** suivantes :

- > Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- > La catégorie statutaire de l'emploi et le grade, le cas échéant ;
- > 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 d'emploi ;
- > L'autorité à qui adresser les candidatures.

La DVE doit également être **accompagnée d'une fiche de poste**. La fiche de poste est un outil de gestion des ressources humaines élaboré par l'autorité territoriale et qui décrit précisément les missions et activités exercées par l'agent dans son emploi. Elle permet notamment d'identifier l'environnement de travail, le positionnement hiérarchique et les compétences requises pour occuper le poste.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 313-4 du CGFP  
 > Art. 2 du décret n°2019-1414 du 9 décembre 2019  
 > Art. 3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (*VACEMP*)  
 IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**4. Existe-t-il un délai à respecter entre l'identification du besoin et la déclaration de vacance d'emploi ?**

**OUI, mais pas un délai précis.** En effet, si aucune disposition n'impose un délai entre l'identification du besoin et la déclaration de vacance d'emploi, l'article 43 du décret n° 85-643 relatif aux centres de gestion, en date du 26 juin 1985, énonce deux principes :

- > **Lorsque la vacance d'emploi survient spontanément** : l'autorité territoriale en fait immédiatement la déclaration au centre de gestion ;

- > **Si la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible** : la déclaration doit-être effectuée dès lors que la date de l'événement est certaine (*exemple* : *date de mutation externe d'un agent*).

**Par ailleurs, le juge administratif a pu préciser qu'un délai raisonnable devait être respecté entre la DVE et la nomination d'un agent contractuel, sauf en cas d'urgence pour les besoins du service** (*voir question n°13*).

**Texte(s) de référence :**

Art. 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985

Conseil d'Etat, 20 juin 2016, n°389730

Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01956

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)

IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**5. L'employeur territorial peut-il effectuer une DVE avant le départ de l'agent afin de prévenir une période de travail en sous-effectif ?**

**OUI.** Dans le cas où la vacance d'emploi est prévisible, la DVE doit-être effectuée dès lors que la date de départ de l'agent est certaine (*voir question n°4*).

**Exemple :**

*L'employeur territorial peut réaliser la déclaration et la publicité d'un emploi avant le départ à la retraite de l'agent, afin d'anticiper la vacance d'emploi certaine.*

**Point de vigilance :**

**Un candidat ne peut pas être recruté avant la date de radiation effective de l'agent.**

**En pratique :**

La date de recrutement doit correspondre à la date de la vacance de l'emploi. A défaut, un candidat évincé pourrait demander l'annulation de l'acte de nomination, et faire valoir l'irrégularité de la déclaration de vacance dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)

IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

## 6. Quel risque juridique encourt l'employeur territorial lorsqu'un recrutement a été réalisé sans DVE préalable ou sur le fondement d'une DVE prise sans respecter le cadre réglementaire ?

L'employeur territorial risque l'**annulation de l'acte de nomination ou de recrutement** lorsque les juridictions administratives ou les services préfectoraux constatent une **irrégularité dans la DVE** (*exemple : DVE ne comportant pas l'une des mentions obligatoires*) ou une absence de déclaration préalable de la vacance d'emploi.

- > **Le principe :** Une DVE n'est pas un acte susceptible de recours car elle ne fait pas partie des décisions faisant grief (*décisions qui impactent la situation juridique d'une personne*).
- > **Cependant, une exception existe :** lorsqu'un juge est saisi d'un **recours pour excès de pouvoir contre un acte de nomination** d'une collectivité territoriale, le requérant peut soulever par voie d'exception une **irrégularité liée à l'absence ou au défaut de déclaration de la vacance de l'emploi concernée**. Si l'irrégularité de la DVE est constatée, elle peut entraîner l'annulation de l'acte de nomination. Par ailleurs, **l'agent qui se trouverait privé d'emploi à la suite de l'annulation de sa nomination**, en raison de l'absence de déclaration de vacance d'emploi, pourrait saisir le juge administratif afin d'obtenir **réparation du préjudice causé**.

### Texte(s) de référence :

- > Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2000, n°96NC01156
- > Conseil d'Etat, 20 décembre 2006, n°278159

### Pour aller plus loin :

IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

## LA DVE EN CAS DE MOBILITE OU DE CHANGEMENT DE POSITION ADMINISTRATIVE

### 7. Le remplacement d'un fonctionnaire titulaire en raison d'un placement en position de détachement ou de disponibilité doit-il être précédé d'une DVE ?

OUI, même si le caractère vacant de l'emploi dépend de la nature de la disponibilité ou du détachement.

- > Dans le cadre d'une disponibilité ou d'un détachement **de courte durée**, c'est-à-dire, inférieure ou égale à 6 mois :

Les textes prévoient une obligation de réintégration dans l'emploi que l'agent occupait antérieurement. Ainsi, le **poste n'est pas devenu vacant** du fait de cette obligation de réintégration. Cependant, **le remplacement temporaire d'un agent public sur emploi permanent nécessite la réalisation d'une DVE** (*voir question n°12*).

- > Dans le cadre d'une disponibilité ou d'un détachement **de longue durée**, c'est-à-dire, supérieure à 6 mois :
- Il n'existe pas d'obligation de réintégration dans l'emploi antérieurement occupé par l'agent ; **l'emploi est considéré vacant** lors de la mise en disponibilité ou détachement de l'agent. **Dans ce cas également, une DVE doit être effectuée.**
- Par conséquent, quelle que soit la durée de disponibilité ou de détachement accordée, la collectivité qui souhaite remplacer l'agent concerné doit effectuer une DVE préalablement au recrutement.**

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 514-6, L. 513-23 et L. 513-24 du CGFP
- > Art. 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Conseil d'Etat, 17 novembre 1999, n°188818

**Pour aller plus loin :**

- Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)  
 Fiche BIP – La disponibilité discrétionnaire (DISDIS)  
 Fiche BIP – La disponibilité de droit (DISDRO)  
 IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**8. Le remplacement d'un agent public en raison d'un placement en position de congé parental doit-il être précédé d'une DVE ?**

OUI, conformément à l'article L. 332-21 du CGFP, **en raison du caractère permanent de l'emploi sur lequel l'agent contractuel est recruté durant l'absence de l'agent.**

**Point de vigilance :**

**Le poste d'un agent en congé parental n'est pas considéré comme vacant.** En effet, l'article L. 515-11 du CGFP prévoit qu'au terme du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit et a le choix entre la réintégration dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Ainsi, **le fait que l'agent puisse réintégrer directement son ancien emploi implique qu'il n'est pas vacant.**

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 332-21 et L. 515-11 du CGFP

**Pour aller plus loin :**

- Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)  
 Fiche BIP – Le congé parental (CONPAR)  
 IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**9. Dans le cadre d'un recrutement en interne, la DVE est-elle obligatoire ?**

OUI. Dans une décision du 11 août 2009, le juge administratif a affirmé que tout recrutement d'une collectivité pour pourvoir un emploi créé ou vacant, y compris par **la voie de la mutation interne** est précédé d'une déclaration de vacance d'emploi.

Cette jurisprudence confirme une réponse ministérielle à une question écrite du 19 mars 2011, laquelle faisait référence à cette formalité pour les mutations internes, en précisant que : « *toute vacance d'emploi doit être immédiatement signalée au centre de gestion compétent, y compris en cas de mutation interne* ».

**Texte(s) de référence :**

- > Conseil d'Etat, 11 août 2009, n°309132
- > Question écrite Assemblée Nationale, 19 mars 2001, n°59148

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (*VACEMP*)

Fiche BIP – Le changement d'emploi à l'intérieur de la même collectivité (*CHANEM*)

## LA DVE EN CAS DE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS

### 10. Une collectivité doit-elle réaliser une DVE dans le cadre du recrutement d'un agent contractuel ?

**OUI. Le principe est le même que pour les fonctionnaires.** En effet, dans le cadre du recrutement d'un agent contractuel de droit public, **l'autorité territoriale doit procéder à une DVE dès lors que l'emploi à pourvoir revêt un caractère permanent** (*voir question n°1*).

**Point de vigilance :**

- > **Le contrat de projet :** En principe, ce type de **contrat revêt par nature un caractère temporaire** lié à la réalisation ou non du projet. **Cependant, une DVE est obligatoire** car l'article 2-2 du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise que les dispositions du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 sont applicables au contrat de projet, ce qui implique l'obligation de transmettre une déclaration de vacance d'emploi.
- > Pour rappel, la situation des agents contractuels de droit public doit-être distinguée des **agents vacataires**. Ces derniers sont engagés pour une tâche : précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Ces agents n'étant pas recrutés pour occuper un emploi, de ce fait, **l'administration ne doit pas effectuer de DVE, ni de publicité d'offre d'emploi** avant d'y recourir.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. 1 et 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP –La vacance d'emploi (*VACEMP*)

Fiche BIP – Le contrat de projet (*CONPRO*)

IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**11. Le renouvellement d'un CDD pour un passage en CDI doit-il être précédé d'une DVE ?**

**OUI. Le renouvellement d'un CDD en CDI doit être précédé d'une nouvelle DVE car ce recrutement s'effectue sur un emploi permanent, ce qui implique une DVE.**

Selon une décision de la cour administrative d'appel de Bordeaux datant du 10 juin 1996 dont l'analyse a été reprise dans une réponse écrite du Sénat du 26 novembre 1998 : « *le renouvellement éventuel du contrat d'un agent non titulaire doit être également précédé de la déclaration de vacance de l'emploi concerné* ».

**Ainsi, le renouvellement d'un contrat pour pourvoir un emploi permanent et le passage d'un CDD à un CDI impliquent effectivement la réalisation d'une DVE.**

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 332-10, L. 452-35 et L. 411-8 du CGFP
- > Art. 1 et 2 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018
- > Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juin 1996, Mme Ferland
- > Question écrite Sénat 26 novembre 1998 n°12391

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)

**12. Le remplacement temporaire d'un agent public sur un emploi permanent par un agent contractuel doit-il être précédé d'une DVE ?**

**OUI.** Le recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent public momentanément indisponible sur le fondement de l'article L. 332-13 du CGFP doit être précédé d'une DVE. Dans ce cas particulier de recrutement, il y a une **DVE obligatoire alors que l'emploi de l'agent remplacé temporairement n'est pas considéré comme vacant**. Ici, c'est le **caractère permanent de l'emploi** sur lequel l'agent contractuel est recruté qui conduit à la réalisation d'une DVE, sur le fondement de l'article L. 332-21 du CGFP.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 332-13 et L. 332-21 du CGFP

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)

IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**13. L'employeur territorial doit-il respecter un délai minimum entre la DVE et le recrutement d'un agent contractuel ?**

**OUI, mais pas un délai précis.**

**D'une part**, l'article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 prévoit un **délai minimum d'un mois entre la DVE et l'examen des candidatures par l'autorité territoriale**, ceci afin de garantir la priorité d'accès à l'emploi des fonctionnaires ainsi que l'égal accès aux emplois publics.

**Point de vigilance :**

L'employeur peut déroger à ce délai en cas d'urgence pour les besoins du service (exemple : une absence non prévue d'un agent qui mettrait en péril le principe constitutionnel de continuité du service public.)

D'autre part, au fil de sa jurisprudence, le juge administratif a pu préciser les contours d'un **délai raisonnable à respecter entre la DVE et le recrutement d'un agent contractuel.**

Ainsi, il a pu estimer qu'un délai de deux mois entre la réception de la DVE par le centre de gestion et le recrutement d'un agent contractuel constituait un délai suffisant. A contrario, dans d'autres décisions, le juge a considéré qu'un délai de vingt-quatre heures était insuffisant, de même qu'un délai de vingt jours.

**Texte(s) de référence :**

- > Art. 2-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Art. 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019
- > Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01956
- > Cour administrative d'appel de Paris, 13 décembre 2009, n°08PA01647
- > Cour administrative d'appel de Paris, 19 avril 2022, n°21PA06109

**Pour aller plus loin :**

Fiche BIP – La vacance d'emploi (*VACEMP*)  
 IAJ mai 2018 – La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**14. L'employeur territorial doit-il réaliser une DVE dans le cadre du recrutement d'un apprenti ?**

**NON.** Lorsqu'une collectivité territoriale souhaite accueillir un apprenti, elle ne peut pas le recruter pour pourvoir un emploi permanent vacant. Par ailleurs, un apprenti est recruté sous un contrat de droit privé alors que l'obligation de déclaration et de publicité s'applique uniquement aux emplois publics. Par conséquent, dans le cadre de ce recrutement, **l'employeur territorial ne doit pas transmettre de DVE.**

**Texte(s) de référence :**

- > Art. L. 6227-1 du code du travail

**Pour aller plus loin :**

DGAFP – Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'Etat – avril 2024  
 Fiche BIP – La vacance d'emploi (*VACEMP*)  
 Fiche BIP – Apprentissage : recrutement (*APPREC*)