

Fiche pratique

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 prévoit les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent ouvert aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. En effet, l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, à l'exclusion des emplois de directeur ou directrice général(e) des services (DGS) des départements, des régions, et des collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Ces dispositions sont applicables aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents **dont l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié à compter du 1^{er} janvier 2020.**

Références juridiques :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019),
- 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 (JO du 21/12/2019),
- 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 (JO du 30/12/2018),
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

1. Dans quels cas cette procédure s'applique-t-elle ?

La procédure de recrutement décrite ci-après est applicable aux cas de recrutement suivants :

- a) **Article L.332-13** du code général de la fonction publique pour le **remplacement temporaire d'agents publics** (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent
- b) **Article L.332-14** du code général de la fonction publique pour la **vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- c) **Article L.332-8** du code général de la fonction publique pour le recrutement de contractuels sur les emplois permanents suivants) :
 - ✓ Lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois** de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L.332-8 1° du code général de la fonction publique),
 - ✓ Lorsque **les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient** et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C) (article L.332-8 2° du code général de la fonction publique),
 - ✓ Pour les **communes de moins de 1 000 habitants** et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (article L.332-8 3° du code général de la fonction publique),
 - ✓ Pour les **communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants**, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (article L.332-8 4° du code général de la fonction publique),
 - ✓ Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour **tous les emplois à temps non complet** lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (article L.332-8 5° du code général de la fonction publique),
 - ✓ Pour les emplois des **communes de moins de 2 000 habitants** et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont **la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité** ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (article L.332-8 6° du code général de la fonction publique).
- d) **Articles L.332-24 à L.332-26** du code général de la fonction publique pour mener à bien un projet ou une opération identifiée ; c'est le **contrat de projet**. Bien que s'agissant d'un emploi non permanent, il est soumis à la même procédure de recrutement que les emplois permanents.

Les cas d'exclusion :

Cette procédure est ainsi exclue lorsque la collectivité souhaite recruter un agent contractuel :

- ✓ Sur un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité),
- ✓ Sur un emploi de direction en application de les articles L.343-1 à L.343-3 du code général de la fonction publique (un décret spécifique relatif à la procédure de sélection devrait paraître concernant les emplois de direction autres que ceux

de directeur général des services (DGS) des départements, des régions, et des collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

2. Quels sont les principes généraux de cette procédure ?

Les fonctionnaires restent prioritaires pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales.

Le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue de la procédure de recrutement en vue de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Cette procédure est organisée dans les conditions précisées ci-après et sans faire obstacle aux modalités complémentaires à la procédure de recrutement que l'autorité territoriale souhaite organiser pour l'accès aux emplois permanents.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement.

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur :

- Les compétences,
- Les aptitudes,
- Les qualifications et l'expérience professionnelles,
- Le potentiel du candidat,
- Et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

3. Quel est le déroulement de la procédure ?

3.1. La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi (offre d'emploi)

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dans les conditions prévues par le décret n°2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, (*emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an*), l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur le site Internet de la collectivité qui recrute ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Rappel sur l'obligation de publicité des emplois vacants :

L'article L.311-2 du code général de la fonction publique dispose : « *Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret.*

L'article L.313-4 du code général de la fonction publique dispose : « *L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. " Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »*

D'autre part, 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 précise que les emplois permanents doivent faire l'objet d'une publicité d'au moins 1 mois, sauf urgence. Cette publicité doit comporter les informations suivantes : versant de la fonction publique dont relève l'emploi ; création ou vacance d'emploi ; la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de 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. Il précise que cette publicité ne s'applique pas aux emplois non permanents, ni aux emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie de l'avancement de grade.

Concrètement, il convient de saisir l'opération comprenant une déclaration de vacance d'emploi (DVE) et une offre d'emploi sur le site Emploi Territorial.fr (via le site Internet du Centre de Gestion en cliquant sur Net-Emploi). Cette opération sera validée dans les meilleurs délais par le service emploi du Centre de Gestion. S'agissant de la DVE, un arrêté par semaine est pris, (le lundi), répertoriant toutes les DVE de la semaine précédente. Un mail indiquant le numéro de votre DVE vous sera adressé. S'agissant de l'offre d'emploi, dès lors qu'elle est validée par le service emploi du Centre de Gestion, celle-ci est immédiatement visible sur le site Emploi Territorial, lequel alimente l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques, à savoir Place de l'Emploi Public.

L'annonce mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel (*articles L.332-8, L.332-13 et L.332-14 du code général de la fonction publique*).

Elle indique également la liste des pièces requises pour déposer une candidature et la date limite de dépôt de celle-ci.



Il est important de respecter le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) au sujet de la liste des pièces demandées aux candidats.

Le délai de candidature ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la publication de l'offre.

Cas particulier :

En revanche, lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'**article L.332-8 2° du code général de la fonction publique** (*cas du recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement*), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi pourra être établi après le délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi.

Ce constat autorisera ainsi le recrutement d'un candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Il en va de même pour l'éventuel renouvellement du contrat d'un agent occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale.

3.2. Les phases de réception et de recevabilité des candidatures

L'autorité territoriale ou son représentant accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (conditions générales de recrutement).

Rappel sur les conditions générales de recrutement :

Préalablement au recrutement, les agents contractuels devront remplir les conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires.

Ces conditions sont précisées aux articles L.321-1 à L.321-3 du code général de la fonction publique et concernent la nationalité française, la jouissance des droits civiques, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, la position régulière au regard du Code du service national, l'aptitude physique et la condition d'âge minimum et maximum à respecter.

Les conditions de recrutement sont aussi prévues par les articles 2 et 2-1 (nationalité étrangère) du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

L'autorité territoriale ou son représentant peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

3.3. L'établissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement

A l'issue de la phase de réception et de recevabilité des candidatures et après avoir éventuellement écarté les candidatures qui ne correspondent pas au profil recherché, l'autorité territoriale ou son représentant établit une liste de candidats présélectionnés convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Accéder à la [grille d'évaluation des candidatures](#).

3.4. Les entretiens de recrutement

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.



Lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, pour remplacer temporairement un agent public au titre de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement.

Cas particulier :

Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, centres de gestion, CCAS...), lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie (*emplois de supérieurs de catégorie A, par exemple*), le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.



Depuis le décret n° 2022-1153, les collectivités ont la possibilité de recourir à la visio-conférence pour la tenue des entretiens de recrutement sur emploi permanent dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748.

3.5. L'information relative aux obligations

déontologiques et à leurs manquements

L'autorité territoriale ou son représentant informe le candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- Des obligations déontologiques prévues aux articles L.121-1 à L.121-11 (respect des principes de dignité, impartialité, intégrité, probité et de laïcité), et L.123-1 à L.123-10 (cumul d'emplois et de rémunérations, exercice d'une activité pour les agents ayant cessé temporairement ou définitivement ses fonctions) du code général de la fonction publique,

- Des manquements à ces obligations sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

3.6. Le document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens de recrutement.

Ce document est transmis à l'autorité territoriale ainsi qu'au service du contrôle de la légalité de la Préfecture.

3.7. La notification aux candidats non retenus

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié (courrier, courriel ou remise en main propre) les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.



La procédure de recrutement est également à appliquer en cas de renouvellement de contrat.

Ce qu'il faut retenir :

Pour les emplois permanents :

- Déclaration de vacance d'emploi (1 mois avant la nomination) + offre d'emploi obligatoire (1 mois de parution minimum),
- Priorité aux fonctionnaires et lauréats de concours,
- Justification obligatoire en cas de recrutement d'un contractuel auprès de la préfecture,
- Rappel obligatoire des obligations déontologiques.

Récapitulatif de la procédure

- La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi + offre d'emploi
- Les phases de réception et de recevabilité des candidatures
- L'établissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement
- Les entretiens de recrutement
- L'information relative aux obligations déontologiques et à leurs manquements
- Le document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat
- La notification aux candidats non retenus

Information relative aux obligations déontologiques à remettre au candidat présélectionné

Vous avez été sélectionné(e) pour participer à un entretien de recrutement pour pourvoir un emploi permanent. Si vous êtes recruté(e) sur ce poste, vous serez alors contractuel(le) de droit public. N'ayant pas la qualité de fonctionnaire et n'étant pas lauréat de concours, vous serez malgré tout soumis(e) aux mêmes droits et obligations qu'eux puisque vous serez un agent public. Vous trouverez listés ci-dessous ces droits et obligations :

Extraits du code général de la fonction publique

Titre II : OBLIGATIONS

Chapitre Ier : Obligations générales

Article L. 121-1

L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Article L. 121-2

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.

A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.

L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Article L. 121-3

L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Article L. 121-4

L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Article L. 121-5

Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.

Article L. 121-6

L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Article L. 121-7

L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.

Article L. 121-8

L'agent public a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, sous réserve des dispositions des articles L. 121-6 et L. 121-7.

Article L. 121-9

L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article L. 121-10

L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article L. 121-11

Les agents publics se conforment aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale pour tout crime ou délit dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Chapitre III : Règles de cumul

Section 1 : Dispositions communes

Article L. 123-1

L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8. Il est interdit à l'agent public : 1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale ; 2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ; 3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ; 4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ; 5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Article L. 123-2

La production des oeuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des articles L. 121-6 et L. 121-7 du présent code.

Article L. 123-3

L'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.

Section 2 : Activités soumises à déclaration

Article L. 123-4

L'agent public lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

Article L. 123-5

L'agent public ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

Article L. 123-6

Les dérogations prévues aux articles L. 123-4 et L. 123-5 font l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

Section 3 : Activités soumises à autorisation

Article L. 123-7

L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Par dérogation au 1° de l'article L. 123-1, cette activité peut être exercée sous le régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale. L'agent public mentionné au premier alinéa peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation.

Article L. 123-8

L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute. La Haute Autorité se prononce dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre IV. Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière.

Section 4 : Sanctions

Article L. 123-9

Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation par un agent public des dispositions du présent chapitre donne lieu au reversement par celui-ci des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

Article L. 123-10

Le décret en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent chapitre précise notamment : 1° La liste, mentionnée à l'article L. 123-7, des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ; 2° La liste des emplois, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 123-8, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient que l'autorité hiérarchique soumette à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique la demande d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise présentée par l'agent qui occupe ou a occupé un tel emploi.

Extrait du code Pénal

Article 432-12

Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Toutefois, dans les communes comptant 3 500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 euros. En outre, dans ces communes, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent acquérir une parcelle d'un lotissement communal pour y édifier leur habitation personnelle ou conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement. Ces actes doivent être autorisés, après estimation des biens concernés par le service des domaines, par une délibération motivée du conseil municipal. Dans les mêmes communes, les mêmes élus peuvent acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle. Le prix ne peut être inférieur à l'évaluation du service des domaines. L'acte doit être autorisé, quelle que soit la valeur des biens concernés, par une délibération motivée du conseil municipal. Pour l'application des trois alinéas qui précèdent, la commune est représentée dans les conditions prévues par l'article L. 2122-26 du code général des collectivités territoriales et le maire, l'adjoint ou le conseiller municipal intéressé doit s'abstenir de participer à la délibération du conseil municipal relative à la conclusion ou à l'approbation du contrat. En outre, par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal ne peut décider de se réunir à huis clos.

Article 432-13

Est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction, le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions. Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa. Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé. Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom. L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale.

Candidature retenue – lettre à la collectivité

Madame/Monsieur le Maire/Président et Cher Collègue,

J'ai l'honneur de vous faire part du recrutement par voie de mutation de *(Madame/Monsieur prénom nom de l'agent)*, en qualité de *(emploi occupé)*, au sein de *(nom de votre collectivité)*.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir m'indiquer si nous pourrions envisager une arrivée de *(Madame/Monsieur prénom nom de l'agent)* à une date plus proche que celle correspondant au délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande de mutation de l'intéressé(e).

Ou

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir étudier la possibilité d'une arrivée de *(Madame/Monsieur prénom nom de l'agent)* dès le *(date souhaitée)* au lieu du *(date maximum)*.

Souhaitant qu'il vous soit possible de réserver une suite favorable à ma proposition et vous remerciant de votre compréhension,

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur le Maire/Président et Cher Collègue, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Candidature retenue – lettre à l’agent

Civilité,

Vous avez postulé l’emploi de Cliquez ici pour taper du texte. (H/F) à pourvoir à Cliquez ici pour taper du texte..

A l’issue de l’entretien que vous avez eu le Cliquez ici pour taper du texte. avec le jury de recrutement, j’ai le plaisir de vous faire connaître que votre candidature a été retenue pour ce poste dans les conditions suivantes :

- Nomination sur le grade de... (grade) ;
- Travail à temps non complet à raison de Cliquez ici pour taper du texte. par semaine ;

Comme convenu lors de votre communication téléphonique en date du ... dernier avec Madame/Monsieur ... (prénom, nom, qualité), votre prise de fonction pourrait être effectuée au ... prochain aux conditions de rémunération évoquées (*celles-ci vous seront d’ailleurs précisées sous quinzaine*).

Vous voudrez bien me faire parvenir les pièces suivantes, nécessaires à la préparation de votre recrutement :

- Copie recto/verso de votre carte nationale d’identité ;
- Carte de sécurité sociale ;
- Relevé d’identité bancaire ;
- Livret de famille ;
- Attestation de paiement des prestations familiales de la CAF ;
- Attestation de l’employeur de votre conjoint mentionnant que celui-ci ne perçoit pas le supplément familial ou une attestation sur l’honneur de votre conjoint ;
- Copie de votre dernier arrêté statutaire ;
- Etat de votre compte épargne-temps s’il est déjà ouvert.

Dans l’attente du plaisir de notre future collaboration,

Je vous prie de croire, Civilité, en l’assurance de mes salutations les meilleures.

Candidatures non retenues après entretien

Civilité,

Je vous remercie d'avoir bien voulu vous présenter aux entretiens organisés le Cliquez ici pour taper du texte. dernier dans le cadre du recrutement de Cliquez ici pour taper du texte. (H/F) au sein Cliquez ici pour taper du texte..

Malgré tout l'intérêt de l'échange que vous avez eu avec la commission de recrutement, qui a souligné la qualité de votre expérience et votre motivation pour ce poste, je dois malheureusement vous faire connaître qu'elle n'a pas retenu votre candidature.

Je souhaite toutefois vous assurer que ce refus ne met aucunement en cause vos qualités personnelles et la richesse de votre parcours. C'est pourquoi je tiens également à vous souhaiter l'obtention très prochaine d'un poste correspondant à vos attentes.

Avec mes regrets,

Je vous prie d'agrée, Civilité, l'expression de mes sentiments distingués.

Candidatures non retenues

«Civilité»,

Vous m'avez transmis votre candidature au poste de [Cliquez ici pour taper du texte.](#) (H/F) à pourvoir au sein de [Cliquez ici pour taper du texte.](#) et je vous en remercie.

Après examen de l'ensemble des dossiers par la commission de recrutement, je dois malheureusement vous informer que votre candidature n'a pas été retenue.

Cette appréciation ne remet nullement en cause la qualité de votre parcours de formation, ni l'expérience professionnelle que vous avez d'ores et déjà pu acquérir.

Aussi, je forme le vœu que vos démarches aboutissent rapidement.

Je vous prie d'agréer, «Civilité», l'expression de mes sentiments distingués.