



La mutation externe

La mutation externe : vers une autre collectivité

La mutation externe se caractérise par le départ volontaire d'un fonctionnaire titulaire pour occuper un nouvel emploi correspondant à son grade et à son cadre d'emplois auprès d'un nouvel employeur territorial, sans remettre en cause la continuité de sa carrière.

- ✓ Une démarche de mobilité à l'initiative du fonctionnaire
- ✓ Une volonté de recrutement de la part du nouvel employeur
- ✓ Une rupture de tout lien statutaire avec l'employeur d'origine
- ✓ Une continuité dans la carrière avec la conservation du grade, de l'échelon et de l'ancienneté



Ne pas confondre avec la mutation interne qui se caractérise par un changement d'emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement.

Agents concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires en activité peuvent solliciter une mutation externe.

- ❖ Le fonctionnaire stagiaire n'étant pas titulaire de son grade, ne peut pas solliciter une mutation externe. Cependant, à compter de sa date de titularisation, la mutation externe sera possible.
- ❖ Le fonctionnaire en congé pour raisons de santé peut solliciter sa mutation.
- ❖ Le contractuel de droit public étant recruté sur un emploi tel que défini dans son contrat devra démissionner s'il souhaite changer de collectivité (à l'exception des contractuels en CDI pouvant solliciter une portabilité de leur CDI).
- ❖ Le fonctionnaire en congé parental ou en détachement devra préalablement solliciter sa réintégration. Il n'est pas nécessaire d'avoir un poste vacant, la réintégration peut se faire au besoin en surnombre.
- ❖ Le fonctionnaire en disponibilité peut solliciter directement sa réintégration auprès de sa nouvelle collectivité, sans demander sa réintégration au préalable dans sa collectivité d'origine.

Procédure de mutation externe

La procédure de mutation externe repose sur l'accord de deux volontés :

- ❖ Celle du fonctionnaire qui prend l'initiative de se porter candidat à un emploi dans une autre collectivité ou établissement public,
- ❖ Celle de l'autorité territoriale d'accueil qui retient la candidature du fonctionnaire.

▶ Article L 512-24 du CGFP

Date d'effet de la mutation

- ❖ À une date fixée entre l'autorité territoriale d'origine et l'autorité territoriale d'accueil, dans la limite de 3 mois maximum,
- ❖ À défaut d'accord, **au terme d'un préavis de 3 mois maximum à compter de la réception du courrier du fonctionnaire**. Il appartient au fonctionnaire d'informer sa collectivité d'origine de sa volonté de muter. Le silence de l'autorité territoriale d'origine gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de la demande de mutation.

▶ Article L 512-24 du CGFP

▶ Article L 511-3 du CGFP



Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité de prolonger la durée du préavis au-delà de 3 mois, y compris en cas d'arrêt maladie à l'issue de la période.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de **l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause** : il ne peut dès lors être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

▶ CE, 30 décembre 2021, Mme C.B., n° 441863

La collectivité d'accueil ne peut, afin de soustraire un agent aux effets de la révocation prononcée à son encontre avant sa mutation, **avancer rétroactivement la date de cette mutation sans l'accord de la collectivité d'origine** dans la mesure où, à défaut d'un tel accord, la date d'effet de la mutation ne peut intervenir avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

▶ CAA Paris 22PA03737 du 28.08.2023

Priorités des candidatures

Sont examinées en priorité les demandes de mutation concernant :

- Les fonctionnaires territoriaux séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité,
- Les fonctionnaires territoriaux handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 du CGFP,
- Les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant au sens du code du travail.

Toutefois, même si **les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une priorité, ils ne peuvent pour autant disposer d'un droit à être muté ou affecté sur le poste de leur choix**

▶ Article L 512-26 du CGFP

▶ CAA Marseille 12 juin 2023 n°21MA00892

Décision de l'autorité territoriale d'accueil

La nomination par voie de mutation externe est formalisée juridiquement par un arrêté de nomination pris par la collectivité d'accueil.



La nomination ne peut être prononcée que si un poste est vacant au tableau des emplois permanents. À défaut, il convient de créer le poste par délibération et ce, préalablement à la nomination. Dans cette hypothèse, la mutation ne pourra intervenir qu'à compter de la date d'exécution de la délibération. En effet, en vertu du principe de non-rétroactivité des actes administratifs, la délibération ne peut pas prévoir de date d'effet antérieure.

L'autorité d'origine peut contester le recrutement pour défaut de procédure (exemple : défaut de déclaration de vacance de la collectivité d'accueil). Le juge n'exerce qu'un contrôle restreint sur le refus de faire droit à une demande de mutation.

► *CE, 4 mars 1992, req. n° 87717, Amédé*

Radiation de la collectivité d'origine

Une fois l'arrêté de nomination par voie de mutation réceptionné par la collectivité ou établissement public d'origine, celle-ci prend un arrêté de radiation des effectifs pour mutation.

Dossier individuel du fonctionnaire

Le dossier individuel est un dossier unique, qui suit l'agent tout au long de sa carrière. Il doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

► *Article L 137-1 du CGFP*

Dans le cadre d'une mutation, le dossier individuel de l'agent doit faire l'objet d'un transfert intégral à la collectivité d'accueil par la collectivité d'origine.

Retrait de la décision de recrutement par la collectivité d'accueil

Le retrait d'une décision ne peut intervenir que sous certaines conditions. Il convient de déterminer au préalable s'il s'agit d'une simple promesse d'embauche ou d'une décision formelle de recrutement.

1. L'arrêté portant nomination par voie de mutation n'a pas encore été pris

Dans cette hypothèse, l'autorité territoriale semble pouvoir revenir sur sa décision de recruter le fonctionnaire.

Pour se faire, il faut qu'il y ait eu une décision formelle. Sur ce point, il existe une certaine divergence jurisprudentielle :

- La lettre informant un candidat qu'un recrutement pourrait intervenir " sans conditions " ne constitue ni une décision d'engagement ni même une promesse, mais un **simple acte préparatoire**. De même, une lettre informant une personne que sa candidature a été retenue et que son recrutement interviendrait dès que certaines conditions seraient remplies présente le caractère d'un acte préparatoire non créateur de droits. Cette lettre pouvait être légalement retirée. Comme tel, il peut être retiré pour opportunité (*CE, 17 novembre 1999, req. n° 195443, Ville de Lyon*). A été considéré qu'un courrier n'avait qu'un caractère informatif (*CAA Bordeaux, 21 février 2001, req. n° 07BX32106*) et non créateur de droits.
- En revanche, la jurisprudence admet la validité des promesses d'embauche ou de renouvellement de contrat si les **termes de l'engagement sont suffisamment caractérisés** pour engager la personne

publique (CAA de Versailles du 10 novembre 2005, req. n° 04VE00895, Cne Montfort-l'Amaury ; TA d'Amiens du 4 décembre 2007, req. n° 0603044).

Toutefois, le courrier informant l'agent de l'intention de recrutement ayant valeur de promesse d'embauche, ce dernier est créateur de droits. Ainsi, il est de nature à engager la responsabilité de la collectivité pouvant conduire à une demande de réparation de la part du fonctionnaire, prenant la forme de dommages et intérêts.

L'effectivité de la mutation n'est pas conditionnée à l'intervention d'une décision de radiation des effectifs de la collectivité d'origine mais seulement à l'accord entre l'agent et la collectivité d'accueil ainsi qu'à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine.

En outre, si la collectivité d'origine de l'agent a procédé à la radiation des effectifs, sans attendre l'acte de recrutement, elle devra retirer l'acte de radiation qui n'a pas de base légale afin que l'agent demeure dans une situation légale et réglementaire.

2. L'arrêté portant nomination par voie de mutation a été pris

Dans cette hypothèse, l'autorité territoriale, qui a recruté l'agent, peut difficilement changer d'avis. Si l'arrêté pris est légal, acte créateur de droits, il ne peut être retiré que sous certaines conditions en application de la jurisprudence Ternon (CE, ass., 26 oct. 2001).

Conformément à l'article L 242-4 du code des relations entre le public et l'administration, la possibilité pour la collectivité ou l'établissement public qui a recruté l'agent de changer d'avis est doublement conditionné :

- ❖ À une demande du fonctionnaire recruté par mutation, qui ne peut être contraint de formuler une telle demande
- ❖ Aux droits des tiers, et notamment de la collectivité ou établissement public d'origine, dont on peut penser qu'elle aura remplacé l'agent ou est en cours de le remplacer.

3. L'arrêté portant nomination a été pris mais décision obtenue par la fraude

Un acte de recrutement obtenu par fraude peut être à tout moment abrogé ou retiré.

Les critères de la fraude ne font pas l'objet d'une définition générale.

A titre d'exemples en matière de *recrutement* d'agents publics : la tricherie lors des concours et examens d'accès, l'usurpation de titre, les déclarations fausses ou l'usage de faux.

- ▶ Article L. 241-2 du Code des relations entre le public et l'Administration

A l'inverse, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, ce dernier ne pouvant être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

- ▶ CE du 30 décembre 2021, req. N° 441863 L. 241-2 du Code des relations entre le public et l'Administration

Conséquences

Rémunération

Le fonctionnaire nommé dans sa nouvelle collectivité suite à mutation conserve son grade, son échelon et son ancienneté. Ainsi, la mutation est **sans effet sur le traitement de base indiciaire (TBI) et le supplément familial de traitement (SFT)** de l'agent. Un fonctionnaire bénéficiant d'un **maintien d'indice à titre personnel**, conserve cet indice dans sa nouvelle collectivité.

En revanche, la mutation vers une autre collectivité peut entraîner les modifications suivantes :

- ❖ **Indemnité de résidence (IR)** : ayant pour objet de compenser les différences de coût de la vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions. Elle peut varier selon la zone géographique de la collectivité d'accueil.
- ❖ **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** : complément de rémunération versé aux fonctionnaires occupant des emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. L'agent ne peut prétendre à son maintien si le nouvel emploi n'est pas éligible à la NBI.
- ❖ **Régime indemnitaire** : l'agent perçoit les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante de sa collectivité d'accueil. Il ne peut prétendre au maintien de son précédent régime indemnitaire.

Indemnisation des frais de changement de résidence

Dans le cadre d'une mutation, il appartient à la collectivité d'accueil de prendre en charge les frais occasionnés par le changement de résidence du fonctionnaire.

Dès lors que l'agent remplit les conditions d'attribution, il s'agit d'**un droit**.

Congés annuels

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

▶ *Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*



Aucune disposition législative ou réglementaire ne permet d'imposer à un agent de solder ses congés annuels avant son départ. Le fonctionnaire qui mute ne peut perdre ses congés annuels acquis à la date de la mutation.

Les jours RTT sont à l'inverse non-transférables et doivent être soldés avant la mutation ou versés sur un CET.

Compte épargne temps

L'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps en cas de mutation.

▶ *Article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation de collectivité ou d'établissement.

▶ *Article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*

Mutation dans les trois années qui suivent la titularisation

Lorsque la mutation d'un fonctionnaire intervient dans les **3 années qui suivent sa titularisation**, la collectivité ou l'établissement public d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement public d'origine au titre :

- ❖ De la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire (formation d'intégration et de professionnalisation, ainsi que la formation de perfectionnement)
- ❖ Du coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, au cours de ces 3 années.

À défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement public d'origine.

▶ Article L 512-25 du CGFP

Le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de la loi, il peut même être nul. L'accord doit être explicite et doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

La créance d'indemnité prend dans tous les cas naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire. En l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance, la prescription quadriennale s'applique toutefois.

▶ CE n° 354114 du 9 mars 2012

Engagement de servir - cas particuliers prévus par la réglementation

❖ Cadres d'emplois des rédacteurs exerçant des fonctions de Secrétaire Général de Mairie

Les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne des secrétaires généraux de mairie « formation/promotion » ont l'obligation d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants pour une durée minimale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation.

▶ Article 7 du décret n°2024-831 du 16 juillet 2024

❖ Cadres d'emplois de la police municipale

La collectivité qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale peut lui imposer un engagement de servir pour une durée maximale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation. Elle doit en informer l'agent par écrit. Cet engagement précise, outre sa durée, les conséquences de sa rupture consistant en une obligation de **remboursement par le fonctionnaire** à la collectivité d'une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale :

- Pour le cadre d'emplois des agents de police municipale : 10 877€
- Pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale : 16 789€
- Pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale : 39 875€

Le montant du remboursement tient compte de la date à laquelle intervient la rupture de l'engagement, appréciée à compter de la date de titularisation du fonctionnaire, conformément aux taux suivants :

- 1^{ère} année : 100%
- 2^{ème} année : 60%
- 3^{ème} année : 30%

En cas de remboursement de cette somme, il n'est pas fait application des dispositions imposant à la collectivité d'accueil, en cas de mutation de l'agent dans les 3 années suivant la titularisation, le versement d'une indemnité à la collectivité d'origine au titre des dépenses que cette dernière a engagées pour la formation du fonctionnaire.

L'autorité territoriale peut dispenser le fonctionnaire qui rompt son engagement de tout ou partie du remboursement, **sous réserve d'une délibération**, pour des motifs impérieux notamment tirés :

- De son état de santé
- De nécessités d'ordre familial

Le fonctionnaire concerné fournit tout justificatif de nature à prouver le motif impérieux ayant conduit à la rupture de son engagement de servir.

L'autorité territoriale informe par écrit le fonctionnaire de la dispense totale ou partielle et, en cas de dispense partielle, elle lui adresse la demande de remboursement. En cas de dispense totale, la collectivité d'accueil verse une indemnité à la collectivité d'origine au titre des dépenses que celle-ci a engagées pour la formation du fonctionnaire .

▶ *Article L. 412-57 du Code des communes*

▶ *Articles 1, 2 et 3 du décret n°2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux*