



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

## LA MUTATION EXTERNE



MISE À JOUR  
Novembre  
2022

# SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
Introduction	p. 4
<b>I/ Les agents concernés</b>	<b>p. 3</b>
<b>II/ La procédure</b>	<b>p. 4</b>
A/ L'initiative du fonctionnaire de muter	p. 4
B/ La date d'effet de la mutation	p. 4
C/ Les priorités d'examen des candidatures	p. 5
D/ La décision portant mutation	p. 5
<b>III/ Les conséquences de la mutation</b>	<b>p. 6</b>
A/ La rémunération	p. 6
B/ Les congés annuels et droits acquis au titre du Compte Épargne Temps (CET)	p. 6
C/ Le remboursement des frais de formation	p. 7
D/ L'engagement de servir	p. 7
<b>IV/ Incidences du changement de décision d'une des parties</b>	<b>p. 8</b>
A/ Incidences du changement d'avis de la collectivité territoriale ou établissement public d'accueil qui ne souhaite plus recruter l'agent	p. 8
1/ L'arrêté portant recrutement par voie de mutation n'a pas été pris	p. 8
2/ L'arrêté portant recrutement par voie de mutation a été pris	p. 8
B/ Incidences du changement d'avis de l'agent qui ne souhaite plus muter	p. 9
1/ La collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'arrêté de mutation	p. 9
2/ La collectivité d'accueil a déjà pris l'arrêté de mutation	p. 9
<b>ANNEXES</b>	<b>p. 10</b>
☛ modèle arrêté de radiation des effectifs pour mutation	p. 11
☛ modèle arrêté de nomination par voie de mutation	p. 12

## Textes de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment les articles L. 512-23 à L. 512-27 ;
- Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

# Introduction

La mutation correspond au départ volontaire d'un fonctionnaire titulaire qui souhaite changer de collectivité territoriale ou d'établissement public, afin d'occuper un nouvel emploi tout en conservant le même grade, le même échelon et la même durée d'ancienneté d'échelon.

La mutation se caractérise donc par :

- ☞ une mobilité volontaire du fonctionnaire : **on ne peut dès lors contraindre un fonctionnaire à muter** ;
- ☞ un changement d'employeur territorial et une rupture de tout lien statutaire avec la précédente collectivité ;
- ☞ une continuité dans la carrière.

**A SOULIGNER :** la mutation externe, qui implique un changement d'employeur territorial, est à distinguer du changement d'affectation ou mutation interne, qui se définit comme un changement d'emploi correspondant au grade détenu par l'agent au sein de la même collectivité territoriale ou du même établissement public : le fonctionnaire ne change pas d'employeur (*cf. fiche « La mutation interne »*).

## I - LES AGENTS CONCERNÉS

Seuls les fonctionnaires titulaires en activité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, peuvent être mutés dans une autre collectivité territoriale ou établissement public.

**A SOULIGNER :**

- ☞ les fonctionnaires stagiaires, qui ne sont pas titulaires de leurs grades, sont exclus de la procédure de mutation ;
- ☞ un fonctionnaire en congé de maladie, ou en congé de maternité, etc. peut muter car ces congés sont liés à la position d'activité : dans ce cas, l'agent n'a pas à reprendre au préalable dans la collectivité territoriale ou établissement public d'origine. La durée du préavis reste inchangé ;
- ☞ les agents contractuels de droit public étant recrutés pour occuper un emploi tel que défini dans leur contrat (sauf les agents en contrat à durée indéterminée qui peuvent bénéficier de la portabilité de leurs CDI - *cf livret CDI*) devront démissionner s'ils veulent être recrutés par une autre collectivité.

Un fonctionnaire en congé parental ou en détachement doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter (*CE, 3 novembre 1997, Mme C., n° 151225*) : il n'est pas nécessaire d'avoir un poste vacant, elle peut se faire au besoin en surnombre.

En revanche, un fonctionnaire placé en disponibilité peut solliciter sa réintégration directement auprès de la collectivité d'accueil, après information de la collectivité d'origine qui radie l'agent de ses effectifs (*QE n° 7522, JO Sénat du 5 avril 1990, p. 722 et QE n°08719, JO Sénat du 3 octobre 2019*).

## II - LA PROCÉDURE

### A/ L'initiative du fonctionnaire de muter

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

- ☞ celle du fonctionnaire qui prend l'initiative de la procédure en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité territoriale ou établissement public ;
- ☞ et celle de l'autorité territoriale qui retient sa candidature.

Une fois retenue par la nouvelle collectivité territoriale ou établissement public, il appartient ensuite au fonctionnaire de formuler par écrit (courrier avec accusé de réception) sa demande de mutation à sa collectivité d'origine.

#### A SOULIGNER :

- ☞ le fonctionnaire doit s'assurer au préalable d'avoir bien reçu un courrier, une promesse d'embauche de son nouvel employeur l'informant que sa candidature a été retenue et qu'il va donc être recruté par voie de mutation ;
- ☞ aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité territoriale ou établissement public auprès duquel 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, 30 décembre 2021, Mme C.B., n° 441863).

### B/ La date d'effet de la mutation

**IMPORTANT :** c'est la date de réception du courrier de demande de mutation qui fait courir le délai de préavis qui, conformément à l'article L. 511-3 du Code général de la fonction publique, **est au maximum de 3 mois.**

Il appartient à la collectivité territoriale ou établissement public d'origine de décider du délai de préavis.

**Dès lors, la mutation peut prendre effet :**

- ☞ **en cas de désaccord entre les collectivités ou établissements sur la date d'effet :** dans ce cas, la mutation peut intervenir **dans un délai maximal de 3 mois à compter de la réception du courrier du fonctionnaire**, car si la collectivité d'origine ne peut pas s'opposer au départ de l'agent, elle peut imposer au maximum un délai de préavis de 3 mois ;
- ☞ **en cas d'entente entre les collectivités ou établissements sur la date d'effet :** si l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil s'entendent, le délai de mutation peut être inférieur, librement déterminé par les deux employeurs.
- ☞ **en cas de silence de la collectivité ou établissement d'origine :** le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception du courrier du fonctionnaire vaut acceptation par l'autorité territoriale (article L. 511-3 du CGFP).

## C/ Les priorités d'examen des candidatures

L'article L. 512-26 du Code général de la fonction publique précise que la collectivité territoriale ou l'établissement public qui recrute doit examiner en priorité les demandes de mutation :

- ☞ des fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS pour des raisons professionnelles (CAA Marseille, 22/02/2022, n°21HA01143) ;
- ☞ des fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 du CGFP, ainsi que les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant.

Toutefois, l'administration peut, sans commettre d'erreur de droit, faire prévaloir l'intérêt du service pour décider de la mutation d'un agent, en l'espèce un agent de police, préalablement à tout examen de sa situation familiale (CAA Paris, 9 octobre 2020, M. J. F., n° 18PA01076).

## D/ La décision portant mutation

**La mutation est OBLIGATOIREMENT prononcée par l'autorité territoriale d'accueil** (article L. 512-24 du CGFP), qui prendra la forme **d'un arrêté de nomination par voie de mutation**.

L'agent est obligatoirement nommé au même grade et échelon en conservant son ancienneté (cf. *infra*).

L'arrêté est transmis :

- ☞ à l'agent pour notification ;
- ☞ au contrôle de légalité ;
- ☞ à la collectivité territoriale ou établissement public d'origine ;
- ☞ et au Centre de gestion (le cas échéant).

**A SOULIGNER** : l'accès au nouvel emploi est cependant conditionné par une visite auprès d'un médecin du service de médecine préventive afin de vérifier la comptabilité de l'état de santé au nouveau poste de travail.

Une fois l'arrêté de nomination par voie de mutation réceptionné par la collectivité territoriale ou établissement public d'origine, celle-ci prend **un arrêté de radiation des effectifs par mutation** et transfère le dossier individuel de l'agent à la collectivité territoriale ou établissement public d'accueil.

**IMPORTANT** : la collectivité territoriale ou établissement public d'origine de l'agent qui mute ne peut prendre l'arrêté de radiation des effectifs qu'une fois qu'elle aura reçu l'arrêté de recrutement par voie de radiation de la collectivité d'accueil, qui recrute l'agent.

En résumé :

- ❶ La collectivité territoriale ou l'établissement public qui recrute doit prendre l'arrêté de recrutement par voie de mutation ;
- ❷ Cet arrêté est ensuite transmis à la collectivité territoriale ou établissement public d'origine de l'agent ;
- ❸ A la réception de l'arrêté, la collectivité territoriale ou établissement public d'origine de l'agent prend l'arrêté de radiation des effectifs de l'agent pour mutation.

## III - LES CONSÉQUENCES DE LA MUTATION

### A/ La rémunération

La mutation n'a pas d'incidence ni sur le traitement indiciaire, ni sur le supplément familiale de traitement (SFT) si le fonctionnaire le perçoit.

En revanche, la mutation peut entraîner la modification ou la suppression de :

- ☞ l'indemnité de résidence en fonction de la zone géographique de la collectivité d'accueil ;
- ☞ la nouvelle bonification indiciaire, en fonction des missions de l'agent ;
- ☞ le régime indemnitaire : l'agent percevra les primes de la nouvelle collectivité territoriale ou établissement public employeur ;
- ☞ l'action sociale, qui sera également celle de la nouvelle collectivité territoriale ou établissement public employeur.

### B/ Les congés annuels et droits acquis au titre du Compte Épargne Temps (CET)

Conformément à l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, les agents publics territoriaux ont droit à des congés annuels pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.

Aucun texte ne permet d'imposer à un agent de solder ses congés annuels avant son départ.

Ainsi, si l'agent bénéficie d'une mutation en cours d'année, **il conserve ses droits à congés** qu'il pourra utiliser au sein de sa collectivité d'accueil.

**IMPORTANT :** il apparaît pertinent que l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil s'entendent sur le sort des congés annuels acquis à la date de mutation. Ainsi, selon l'entente entre les employeurs, le fonctionnaire peut poser ses congés annuels en totalité ou en partie avant de muter, ou il peut les emporter en totalité ou en partie dans sa nouvelle collectivité territoriale ou établissement public employeur.

Le fonctionnaire qui mute ne peut perdre ses congés annuels acquis à la date de la mutation.

Concernant le CET, les jours épargnés sur le CET sont conservés en cas de changement de collectivité par voie de mutation (article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004). L'alimentation et l'utilisation se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil.

Si la commune d'accueil n'a pas mis en place le compte épargne-temps, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps dans sa collectivité d'origine, il ne pourra plus alimenter son CET, mais pourra utiliser les droits à congés déjà acquis.

En outre, conformément à l'article 11 du décret du 26 août 2004, il est également possible d'établir une convention entre les deux collectivités (d'origine et d'accueil) du fonctionnaire sur le solde du CET (*cf. livret sur le CET*).

## C/ Le remboursement des frais de formation

Selon l'article L. 512-25 du CGFP, lorsque l'agent est muté dans les trois années suivant sa titularisation, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil est dans l'obligation de verser une compensation financière à la collectivité ou établissement d'origine.

Cette indemnité correspond :

- ☞ à la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article L. 422-21 du CGFP (formations d'intégration et de professionnalisation) ;
- ☞ au coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, au cours de ces trois années.

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

Le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes (*CE, avis, 9 mars 2012, n° 354114*) :

- ☞ 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 : il 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.

En cas de désaccord sur le montant, le titre exécutoire devra ensuite mentionner précisément les bases de liquidation (*TA d'Amiens, 21 février 2012, n° 1001981*).

En outre, le titre doit permettre de vérifier la nature et le montant de la créance (*TA Rouen, 1er décembre 2011, n° 1001368*).

## D/ L'engagement de servir

Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonctions peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique.

C'est notamment le cas du cadre d'emploi de la police municipale (A, B, C).

Le candidat devra être dûment informé de cette contrainte avant la nomination et, en cas d'acceptation, il souscrira, au moment de ladite nomination stagiaire, un engagement écrit de servir son employeur pendant une durée qui ne peut excéder trois ans à compter de la titularisation.

En cas de rupture de son engagement par le fonctionnaire, il devra rembourser le coût de sa formation initiale compte tenu d'un montant forfaitaire établie par décret et de la date de rupture de l'engagement.



## IV - INCIDENCES DU CHANGEMENT DE DÉCISION D'UNE DES PARTIES

### A/ Incidences du changement d'avis de la collectivité territoriale ou établissement public d'accueil qui ne souhaite plus recruter l'agent

Dans le cadre de la procédure de mutation, avant d'informer sa collectivité territoriale ou établissement public d'origine de sa volonté de muter, le fonctionnaire doit avoir reçu un courrier de la collectivité territoriale ou établissement public d'accueil l'informant expressément que sa candidature a été retenue et qu'il est donc recruté.

Que se passe-t-il si, postérieurement à la réception de ce courrier, la collectivité territoriale ou établissement public d'accueil change d'avis et revient sur sa décision de recruter le fonctionnaire.

Il convient ainsi de distinguer deux situations, selon si l'arrêté de recrutement par voie de mutation a été pris ou non : dans les deux hypothèses le changement d'avis ne doit pas léser le droit des tiers.

#### 1/ L'arrêté portant recrutement par voie de mutation n'a pas été pris

Dans cette hypothèse, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil peut revenir sur sa décision de recruter le fonctionnaire.

Néanmoins, le courrier envoyé, informant l'agent de son recrutement a la valeur d'une promesse d'embauche, et il est créateur de droit : le fonctionnaire pourrait, le cas échéant, demander réparation du préjudice subi, ce qui prendra la forme de dommages et intérêts dont le montant sera déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice.

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 recrutement par voie de mutation a été pris

L'arrêté pris est légal, c'est-à-dire pris dans le respect de la procédure réglementaire, et il est donc créateur de droit. Dans cette hypothèse, la collectivité territoriale ou l'établissement public qui a recruté l'agent pourrait très difficilement changer d'avis.

En effet, conformément aux règles de sortie de vigueur des actes administratifs prévues aux articles L. 240-1 à L. 243-4 du Code des relations entre le public et l'administration, seul l'article L. 242-4 trouverait à s'appliquer.

Conformément à cet article, « sur demande du bénéficiaire de la décision, l'administration peut, selon le cas et sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droits, même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire ».

Ainsi, la possibilité pour la collectivité territoriale 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 territoriale ou établissement public d'origine, dont on peut penser qu'elle aura remplacé l'agent ou est en cours de le remplacer.

La possibilité juridique pour la collectivité territoriale ou l'établissement public qui a recruté l'agent apparaît très complexe.

## B/ Incidences du changement d'avis de l'agent qui ne souhaite plus muter

### 1/ La collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'arrêté de mutation

L'agent peut se rétracter et changer d'avis : en effet, la collectivité d'accueil ne peut pas prononcer la mutation sans l'accord de l'agent.

### 2/ La collectivité d'accueil a déjà pris l'arrêté de mutation

L'agent doit demander le retrait de l'arrêté portant nomination par voie de mutation à la collectivité d'accueil.

Si l'arrêté à retirer est légal, conformément à l'article précité L. 242-4, le retrait ne peut intervenir que :

- ☞ sur demande écrite de l'agent : cependant, l'employeur n'a pas l'obligation de faire droit à la demande de l'agent, s'agissant d'une simple possibilité ;
- ☞ sous réserve du droit des tiers qui ne doivent pas être lésés : par exemple, si le poste de la collectivité d'origine a déjà été pourvu, l'arrêté de mutation ne pourra pas être rétréci (*CAA de Nantes, 8 mars 2022, Centre hospitalier spécialisé Gourmelen, n° 98NT01838*).

**IMPORTANT :** si l'agent, suite à la mutation, ne se présente pas à son nouveau poste, il peut faire l'objet :

- ☞ d'une mesure disciplinaire ;
- ☞ d'une procédure pour abandon de poste après mise en demeure régulière ;
- ☞ d'une retenue sur rémunération pour absence de service fait.

#### POINTS DE VIGILANCE :

- ☞ Le délai de préavis débute à compter de la date de réception du courrier de l'agent sollicitant sa mutation ;
- ☞ Le placement de l'agent en maladie n'empêche pas la mutation : en effet la maladie étant liée à la position d'activité, l'agent conserve son droit à mutation ;
- ☞ L'autorité territoriale d'accueil prononce la mutation par un arrêté ;
- ☞ Les droits à congés et les droits acquis au titre du CET sont conservés par l'agent.

## Annexes

**ANNEXE 1 :**  
**☛ Modèle d'arrêté de radiation des effectifs pour mutation ☛**

**Arrêté portant radiation des effectifs**  
**De M. ....**

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président de .....,  
.....,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique

Vu le décret n° 86-68 du 13 Janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux,

Vu la demande écrite présentée par M ....., sollicitant sa mutation (ou son intégration) auprès de (collectivité) ..... à compter du .....,

Vu l'arrêté en date du ..../..../.... de M..... (Maire ou Président de la collectivité d'accueil) ..... (préciser s'il s'agit d'un recrutement par mutation ou d'une intégration dans le cadre d'emplois des .....),

**Arrête**

**Article 1**

À compter du ..../..../...., M ..... est radié des effectifs de la collectivité.

**Article 2**

Le présent arrêté sera transmis à la présidente du centre de gestion, au comptable de la collectivité, et notifié à l'intéressé(e).

Fait à ....., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président,  
(nom, prénom et qualité lisibles)

**Notifié le :**

**Signature :**

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télécours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

## ANNEXE 2 :

### ☛ Modèle d'arrêté de nomination par voie de mutation ☛

#### Arrêté portant radiation des effectifs

De M. ....

Vu le Code général des collectivités territoriales,  
Vu les articles L. 512-24 à L. 512-27 du Code général de la fonction publique,  
(le cas échéant) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,  
Vu le décret n° ..... du ..... portant statut particulier du cadre d'emplois des .....  
.....,  
Vu la délibération en date du .... / .... / .... créant l'emploi de ..... à temps complet ou à temps non complet d'une durée de ..... Heures hebdomadaires,  
OU  
Vu le tableau des effectifs de la collectivité,  
Vu la déclaration de vacance d'emploi enregistrée sous le n° ..... au Centre de Gestion,  
Vu la candidature de M.....,  
Vu l'arrêté en date du ....., classant M..... au ..... échelon du grade ..... avec une ancienneté conservée de ....., IB....., IM....., à compter du .....  
Considérant que la mutation prend effet le ..... (au plus tard 3 mois après la réception de la demande de l'agent par la collectivité d'origine).

#### Arrête

##### Article 1

À compter du .... / .... / ....., M ..... domicilié ..... est recruté par voie de mutation au grade de ..... sur un poste à temps complet ou à temps non complet (.. h ..) pour exercer les fonctions de .....

##### Article 2

À compter du .... / .... / .... M..... est classé au ..... échelon de son grade avec une ancienneté de ... ans .... mois .... jours et percevra le traitement afférent à l'Indice Brut ..... Indice Majoré.....

##### Article 3

Le présent arrêté sera transmis à la présidente du centre de gestion, au comptable de la collectivité, et notifié à l'intéressé(e).

Fait à ....., le .... / .... / ....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président,  
(nom, prénom et qualité lisibles)

Notifié le :

Signature :

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>