iaj
Les informations administratives et juridiques
Fonction publique territoriale

Dossier

Le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire territorial

Statut au quotidien

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Veille jurisprudentielle

Régime des primes en cas de décharge de service pour mandat syndical

n° 9 - septembre 2012

La documentation Française

CIG petite couronne

CIG petite couronne

Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX
tél : 01 56 96 80 80
info@cig929394.fr
www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Jacques Alain Benisti

Conception, rédaction, documentation et mise en page
Direction des affaires juridiques et de la documentation

Statut commenté : Frédéric Espinasse,
Sandrine Dauphin, Philippe David

Actualité documentaire : Laurence Boué
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz

© La documentation Française
Paris, 2012

ISSN 1152-5908
CPPAP 1115 B 07382
Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

Sommaire

n° 9 › septembre 2012

Statut commenté

DOSSIER

2 Le licenciement pour insuffisance professionnelle

STATUT AU QUOTIDIEN

18 La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

20 Nouveau cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels *(rectificatif)*

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

22 Régime des primes en cas de décharge de service pour mandat syndical

Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

27 Textes

33 Documents parlementaires

34 Jurisprudence

40 Chronique de jurisprudence

42 Presse et livres

DOSSIER

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'incapacité d'un agent stagiaire, mais aussi titulaire, à accomplir correctement les fonctions de son grade peut justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle. Cependant, l'ensemble des faits retenus par l'administration à l'appui d'une telle décision ne doivent pas trouver leur origine dans l'état de santé de l'agent ou relever de la répression disciplinaire.

Le licenciement constitue l'un des motifs de cessation définitive de fonctions qui, en vertu de l'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, entraîne la radiation des cadres, au même titre que, notamment, la révocation ou la démission, l'admission à la retraite ou encore la perte d'une condition générale de recrutement.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise les motifs pour lesquels un licenciement peut être prononcé. Une telle mesure peut, par exemple, être fondée sur l'inaptitude physique de l'agent, sur le refus de trois offres d'emplois par un fonctionnaire pris en charge, ou encore sur une insuffisance professionnelle.

Ce dernier principe du licenciement pour insuffisance professionnelle répond tant à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service public qu'à celle de préserver l'image de l'administration, en permettant à celle-ci de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire dont les carences professionnelles ne lui permettent pas, ou plus, d'assurer correctement ses fonctions. Eu égard aux conséquences qu'elle emporte, une décision de cette nature implique de qualifier avec précision les faits d'insuffisance professionnelle, afin notamment de les distinguer de ceux qui relèvent du régime de la faute disciplinaire ou de l'indisponibilité physique.

Le présent dossier analysera exclusivement le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires territoriaux (le cas des agents non titulaires ne sera pas traité). Il examinera successivement, le champ d'application de cette mesure, la notion de licenciement pour insuffisance professionnelle, la procédure applicable et enfin les conséquences du licenciement.

Le champ d'application du licenciement pour insuffisance professionnelle

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle s'applique avant tout au fonctionnaire stagiaire dont la valeur professionnelle, appréciée pendant le stage, conditionne la titularisation, il peut aussi viser le fonctionnaire titulaire en cas de dégradation manifeste de son comportement professionnel. On rappellera toutefois que les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient d'un régime spécifique de protection contre le licenciement.

Le fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire est soumis à un statut précaire car sa nomination dans un emploi peut être remise en cause au cours ou à l'issue de la période de stage. Ce principe résulte de l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel *« la nomination [...] à un grade de la fonction publique territoriale présente un caractère conditionnel. La titularisation peut être prononcée à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier »*. Ce même article précise toutefois que *« l'agent peut être licencié au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire et après avis de la commission administrative paritaire compétente »*.

Le stage correspond à une période d'apprentissage et de mise à l'épreuve. Nommé dans un emploi de son grade, le fonctionnaire stagiaire est amené à exercer les fonctions qu'il devra par la suite accomplir en qualité de titulaire. Ce principe est fixé par l'article 1er du décret du 4 novembre 1992 (1) en ces termes : *« est fonctionnaire territorial stagiaire la personne qui, nommée dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant (...) accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi »*. Afin de mener à bien cette période probatoire, le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier de l'assistance de sa hiérarchie et avoir accès aux formations statutaires auxquelles il a droit. Il est en effet rappelé qu'en application du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 (2), pris pour la mise en œuvre de la loi du 12 juillet 1984 (3), le fonctionnaire stagiaire doit suivre une formation visant à faciliter son intégration dans la fonction publique, par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel il a vocation à travailler (4). Cette formation est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination. L'intéressé doit se voir délivrer les autorisations d'absence nécessaires au suivi, sur le temps de service, de cette formation. Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect du suivi de cette formation (5).

Si le fonctionnaire stagiaire n'a aucun droit à être titularisé au terme de son stage, il dispose en revanche du droit d'accomplir celui-ci dans les conditions lui permettant de démontrer, pendant l'intégralité de sa durée, l'étendue et la réalité de ses compétences. Ce principe a été réaffirmé par un arrêt récent du Conseil d'État (voir encadré).

L'autorité territoriale apprécie la valeur professionnelle du stagiaire à l'issue de la période de stage. Si celui-ci a fait preuve de l'aptitude requise au regard des fonctions dans lesquelles il a été nommé, il peut être titularisé sans pour autant pouvoir se prévaloir d'un droit à titularisation. En revanche, si l'employeur local estime qu'il ne possède pas les capacités exigées pour accomplir lesdites fonctions de manière satisfaisante, il peut refuser de le titulariser. Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut aussi

Conseil d'État, 1er février 2012, Commune d'Incarville, req. n°336632*

« Considérant (...) que, sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné ; que, s'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies par [les dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires stagiaires].

Considérant qu'en relevant que Mme A. avait produit un courrier du 8 décembre 2006 par lequel le maire l'informait du mécontentement de plusieurs élus et de l'impossibilité d'envisager sa titularisation "contre l'avis du bureau municipal", et l'invitait à "entamer une démarche de mutation", puis en déduisant des faits ainsi souverainement caractérisés l'existence d'une décision du maire de ne pas titulariser l'intéressée dès le mois de novembre 2006, le tribunal administratif n'a ni dénaturé les pièces du dossier ni entaché son jugement d'une erreur de qualification juridique ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en jugeant illégale une telle décision, prise en cours de stage, le tribunal administratif, qui n'avait pas à rechercher si les motifs retenus par l'administration pour prendre cette décision étaient ou non fondés, n'a pas entaché son jugement d'erreur de droit ».

* Cette décision a été commentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2012.

(1) Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(2) Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

(3) Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(4) Cette formation est obligatoire sauf pour les stagiaires recrutés par promotion interne et pour ceux recrutés notamment dans les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques.

(5) Cette formation obligatoire est présentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juin 2008.

intervenir en cours de stage, sous réserve que le stagiaire ait accompli au moins la moitié de sa durée normale.

Un stagiaire ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle qu'après avoir accompli la moitié de la durée normale de stage

En cas de licenciement, le fonctionnaire stagiaire quitte la fonction publique, sauf s'il avait déjà la qualité de fonctionnaire titulaire, auquel cas il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

À titre exceptionnel, le stage peut être prolongé dans la limite des durées fixées par le statut particulier dont relève l'intéressé. Cette faculté est prévue par l'article 4 du décret du 4 novembre 1992 précédemment cité, aux termes duquel *« sous réserve de dispositions contraires prévues par ces statuts* [particuliers] *[…] la durée normale du stage est fixée à un an. Elle peut être prorogée d'une période au maximum équivalente, après avis de la commission administrative paritaire compétente, si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage »*.

Le fonctionnaire titulaire

La possibilité de licencier un fonctionnaire titulaire pour un motif d'insuffisance professionnelle est prévue par l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984.

En règle générale, l'insuffisance professionnelle se révèle le plus souvent lors de l'accomplissement du stage. Elle peut cependant aussi, bien que plus rarement, se manifester en cours de carrière, sous la forme d'une évolution négative de la manière de servir du fonctionnaire et d'une dégradation de son comportement professionnel. Cette détérioration va notamment se refléter dans la notation annuelle et l'appréciation portée sur la valeur professionnelle de l'agent, ou dans le compte rendu de l'entretien professionnel pour les collectivités qui ont remplacé la notation par ce nouveau dispositif. Les griefs relevés dans ce cadre pourront, le cas échéant, servir de fondement à une décision de licenciement.

Le licenciement d'un fonctionnaire titulaire est une décision grave. Il est donc important de rappeler que certaines insuffisances professionnelles peuvent aussi conduire à des mesures moins lourdes, comme l'octroi de formations visant à améliorer les compétences de l'intéressé, voire son affectation sur un autre poste plus adapté à ses aptitudes. Ces mesures ne constituent toutefois pas des préalables obligatoires au licenciement pour insuffisance professionnelle, mais de simples possibilités offertes à l'administration qui ne souhaiterait pas, ou pas encore, s'engager sur la voie du licenciement.

L'interdiction de licenciement des agents en état de grossesse

Un arrêt d'assemblée du Conseil d'État du 8 juin 1973 a établi qu'un principe général du droit dont s'inspire le code du travail (aujourd'hui en son article L. 1225-4) interdit, sauf dans certains cas, le licenciement des femmes en état de grossesse employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose (6). Le champ d'application de la protection a été précisé par le juge administratif sur plusieurs points.

De manière générale, l'interdiction de licencier couvre la période de grossesse, la durée du congé de maternité et les quatre semaines qui suivent. Pendant cette période, aucun licenciement ne peut être prononcé, ni même être notifié au fonctionnaire alors même qu'il ne prendrait effet qu'après l'expiration de la période de protection (7). En revanche, le licenciement peut intervenir en cas de faute grave du fonctionnaire sans lien avec l'état de maternité :
« Considérant que le principe selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, et notamment en cas de faute grave sans rapport avec l'état de grossesse, licencier une salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque, comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose ; que Mme C. a fait preuve, dans l'exécution de son travail, de mauvaise volonté, de négligences et d'insubordination ; qu'eu égard à la gravité des fautes ainsi commises, qui sont sans rapport avec l'état de grossesse dans lequel Mme C. se trouvait, le directeur du centre hospitalier de Rambouillet a pu prendre légalement la décision de licencier l'intéressée » (8).

Dans le cas particulier du fonctionnaire stagiaire, le juge a considéré que la prohibition du licenciement s'applique aux décisions mettant fin aux fonctions avant l'expiration de la période normale de stage :
« Considérant que le principe général, dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail [devenu l'article L. 1225-4], *qui interdit de licencier une femme en état de grossesse lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, s'applique aux décisions mettant fin, avant l'expiration de son stage, aux fonctions d'un agent public stagiaire ;*
« Considérant que, par un arrêté signé le 7 septembre 1982 et notifié le 27 septembre 1982, le maire de Bonneval a mis fin, à compter du 1er novembre 1982, au stage de Mme B., dont la durée avait été prolongée, en dernier lieu, et jusqu'au 1er avril 1983, par un arrêté du 27 juillet 1982 ; que Mme B. était alors en état de grossesse, ainsi qu'elle l'avait indiqué au maire quelques jours avant le 7 septembre 1982 et ainsi que l'attestait un certificat médical établi le 10 septembre 1982 ; qu'ainsi, c'est illégalement que Mme B. a été évincée du service » (9).

(6) Conseil d'État, 8 juin 1973, Dame Peynet, req. n°80232.
(7) Conseil d'État, 9 juillet 1997, Centre hospitalier de Draguignan c/ Mme Perugia, req. n°158347.
(8) Conseil d'État, 27 janvier 1989, Centre hospitalier de Rambouillet, req. n°74294.
(9) Conseil d'État, 20 mars 1987, Commune de Bonneval, req. n°62553.

En revanche, une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle prononcée en conséquence d'un refus de titularisation en fin de stage est exclue du champ de l'interdiction. Une fonctionnaire stagiaire en état de grossesse peut donc légalement être licenciée à l'expiration de la période de stage :

« Considérant que si le principe général posé, à la date de la décision attaquée, à l'article L. 122-5 [L. 1225-4] *du code du travail, qui interdit de licencier une femme salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre au service ne s'y oppose, les décisions refusant la titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son stage réglementaire pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrent pas dans le champ d'application dudit principe »* **(10)**.

La notion d'insuffisance professionnelle

Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit l'insuffisance professionnelle. Les contours de cette notion, ses éléments constitutifs, ont été déterminés par la jurisprudence administrative. Elle peut prendre différentes formes, notamment des carences professionnelles, un manque d'organisation du travail ou encore des difficultés d'ordre relationnel avec la hiérarchie, les collègues ou les usagers du service public. Elle doit impérativement être distinguée du comportement fautif, qui appelle de la part de l'autorité territoriale l'engagement d'une procédure disciplinaire, et ne doit pas trouver son origine dans l'état de santé de l'agent.

Une insuffisance professionnelle appréciée au regard des fonctions du grade

L'insuffisance professionnelle se traduit par l'incapacité d'un agent à exécuter correctement les tâches qui lui ont été confiées compte tenu des exigences professionnelles que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. Par voie de conséquence, la circonstance qu'un agent ait fait preuve d'une incapacité professionnelle dans l'accomplissement de fonctions ne correspondant pas à celles qu'il a vocation à exercer compte tenu de son grade, ne peut légalement justifier une mesure de licenciement **(11)**.

Ce principe est strictement appliqué par le juge administratif. Par exemple, à propos d'un agent de maîtrise stagiaire auquel avait notamment été confiée la double mission d'établir un bilan de l'expérimentation d'une collecte des bio-déchets et de proposer des mesures collectives en vue de l'extension éventuelle de cette procédure de collecte à d'autres communes, le juge a estimé que l'autorité territoriale ne pouvait se fonder sur l'inaptitude de l'intéressé à accomplir ces deux missions pour le licencier, dès lors qu'elles ne correspondaient pas à celles qui pouvaient être confiées à un agent de maîtrise en vertu de son statut particulier, et ce quand bien même le stagiaire aurait détenu des diplômes universitaires en lien avec les missions litigieuses :

« Considérant que M^lle X a été recrutée par le syndicat interdépartemental mixte pour l'équipement rural en qualité d'agent de maîtrise territorial stagiaire pour occuper le poste de chargée de la communication du service de gestion des déchets ; qu'il ressort des pièces du dossier et notamment du rapport établi par le directeur du syndicat requérant, en date du 16 mai 2007, à la suite duquel la décision a été prise de la licencier pour insuffisance professionnelle, que M^lle X s'est vue confier la mission d'établir le bilan d'une expérimentation de collecte des bio-déchets consistant à effectuer le suivi et l'évaluation d'une opération pilote menée sur une commune, à faire une analyse des avis et réclamations émis par les usagers et à proposer des mesures collectives pour l'extension éventuelle d'une telle collecte à d'autres communes ; qu'elle a également été chargée de la conception et de la rédaction d'un journal d'information à destination des usagers ; que, s'il ressort des pièces du dossier que d'autres tâches ont été confiées à M^lle X, c'est en se fondant essentiellement sur son inaptitude à accomplir ces deux missions, qui ne correspondaient pas à celles qui peuvent être confiées à un agent de maîtrise territorial telles qu'elles sont prévues à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 [portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux], *que le président du syndicat interdépartemental mixte pour l'équipement rural a licencié M^lle X pour insuffisance professionnelle ; que, dans ces conditions, alors même que M^lle X détient des diplômes universitaires relatifs à l'environnement et aux déchets, le président du syndicat requérant a entaché d'illégalité sa décision de licencier M^lle X »* **(12)**.

L'incapacité d'un agent à accomplir des fonctions ne relevant pas de son grade ne peut justifier son licenciement

Pour les mêmes raisons, le juge a annulé le refus de titularisation d'un agent d'entretien stagiaire affecté à diverses tâches, notamment la gestion d'un restaurant scolaire et la préparation d'une centaine de repas au quotidien :

« Considérant (...) que l'institution d'un stage avant la titularisation de l'agent a pour objet de permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de vérifier à l'issue d'une période prédéterminée, éventuellement prolongée, que l'agent possède les aptitudes suffisantes pour occuper les fonctions correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ; que l'agent doit en conséquence avoir été mis en mesure d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté ; qu'il ressort des pièces du dossier que, pendant la majeure partie de son stage d'agent d'entretien de la commune, M^me A. a été affectée au

(10) Conseil d'État, 26 mai 1982, M^me Caius, req. n°12002.

(11) Conseil d'État, 27 janvier 1993, M. Mathot, req. n°106527.

(12) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mars 2010, Syndicat interdépartemental mixte pour l'équipement rural, req. n°09BX01095.

restaurant scolaire où diverses tâches lui ont été confiées ; que ces tâches, qui ont notamment consisté à élaborer les menus, passer les commandes et préparer une centaine de repas chaque jour, ne peuvent être regardées comme étant au nombre de celles qui peuvent être normalement confiées à un agent d'entretien dont les fonctions, selon l'article 2 précité du décret du 6 mai 1988 [portant statut particulier du cadre d'emplois des agents d'entretien territoriaux], *se limitent à des travaux d'exécution de nettoyage ou d'entretien de la voirie ; que c'est au regard des tâches qu'elle a exercées que ses capacités professionnelles ont été appréciées par le maire de Blangy-le-Château ; que, dans ces conditions, M^me^ A. doit être regardée comme n'ayant pas été mise à même de faire la preuve pendant son stage de son aptitude en vue d'être titularisée dans l'emploi d'agent d'entretien de la commune de Blangy-le-Château pour lequel elle avait été nommée en qualité de stagiaire »* **(13)**.

La circonstance que les missions confiées au fonctionnaire stagiaire, d'un niveau supérieur à celles définies par son statut particulier, étaient exactement décrites dans la fiche de poste au vu de laquelle l'intéressé a postulé sur l'emploi, est sans incidence sur l'illégalité du licenciement pour insuffisance professionnelle ; elle est en revanche prise en compte pour l'évaluation du préjudice subi par l'agent :
« Considérant que, comme il a été dit ci-dessus, M. A. a été chargé lors de son stage d'organiser et d'encadrer le travail des équipes techniques, caisse et ménage des piscines de la communauté d'agglomération ; que ces fonctions excèdent celles dévolues aux agents techniques qualifiés par les dispositions [du décret du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois] *précitées ; que dès lors, M. A. est fondé à soutenir qu'il n'a pas été placé, durant son stage, dans une situation permettant d'apprécier sa valeur professionnelle ; que ce fait constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la communauté d'agglomération du Puy-en-Velay ; que dans les circonstances de l'espèce, et alors que M. A. avait présenté sa candidature à la communauté d'agglomération au vu d'une fiche de poste décrivant exactement les missions qui lui ont été confiées, il sera fait une juste appréciation de son préjudice en condamnant la communauté d'agglomération du Puy-en-Velay à lui verser la somme de 1 500 euros »* **(14)**.

Dans une autre espèce, à propos d'un rédacteur territorial stagiaire auquel avaient été confiées, notamment, des fonctions relevant tantôt du grade d'adjoint administratif, tantôt de celui d'attaché territorial, et qui n'avait pu, ni accomplir la formation statutaire, ni bénéficier de l'assistance de sa hiérarchie dans l'exécution de ses tâches, le juge a estimé que l'agent n'avait pas été placé dans des conditions permettant d'établir sa valeur professionnelle et a annulé la décision refusant de le titulariser :
« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, pendant la plus grande partie de son stage, M^me^ X n'a été ni affectée sur un emploi correspondant au grade de rédacteur territorial, ni encadrée comme doit l'être un fonctionnaire stagiaire ; qu'en effet, elle a occupé, notamment, des emplois extérieurs à la commune qui l'avait recrutée ; qu'elle a ainsi assuré des tâches de secrétariat pour le compte de la commune de Saint-Nicolas-la-Chapelle à raison de huit heures par semaine, pour un SIVOM à raison de quatre heures par semaine et pour une association foncière à raison de deux heures par semaine ; qu'elle a, par ailleurs, exercé des tâches ponctuelles relevant tantôt du grade d'adjoint administratif, comme la saisie informatique, tantôt de celui d'attaché territorial ; qu'en outre, le poste du secrétaire général, chargé d'encadrer l'intéressée, est resté vacant pendant l'essentiel de cette période ; qu'enfin, il ressort des pièces du dossier que M^me^ X n'a pas pu suivre les six mois de formation initiale au CNFPT pourtant statutairement prévus ; qu'il s'ensuit que M^me^ X n'a pas été placée dans des conditions permettant d'établir son inaptitude à exercer les fonctions correspondant au grade de rédacteur territorial et ainsi à justifier légalement le refus de titularisation qui lui a été opposé ; que, dès lors, M^me^ X est fondée à demander l'annulation du jugement du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne en date du 28 mars 2000 et de la décision en date du 1^er^ août 1997 du maire de Nogent-sur-Seine refusant de la titulariser » **(15)**.

L'exercice des fonctions afférentes au grade pendant une période insuffisante ne permet pas d'apprécier la valeur professionnelle d'un fonctionnaire ni, en l'occurrence, de fonder son licenciement en fin de stage :
« Considérant que M^me^ L., bien qu'agent d'entretien stagiaire, a été en réalité affectée principalement, à compter du 7 janvier 2002, et jusqu'au mois d'octobre 2002, à des fonctions d'animation ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'elle n'a effectivement exercé des fonctions incombant aux agents d'entretien que durant une période d'une durée d'un peu plus de six mois, entre le mois d'octobre 2002 et la date de fin de son stage, le 9 avril 2003 ; que n'ayant ainsi pas été mise à même d'exercer ses fonctions de stagiaire dans les conditions prévues par la loi, elle ne pouvait légalement être licenciée en fin de stage sur le fondement de son insuffisance professionnelle » **(16)**.

Dans le cas particulier d'un fonctionnaire territorial qui avait été détaché auprès d'un établissement public, puis réintégré dans sa collectivité d'origine avant le terme normal de son détachement en raison de son incapacité à assurer ses missions, il a été jugé que l'autorité territoriale d'origine ne pouvait se fonder sur l'inaptitude professionnelle de l'intéressé à exercer les fonctions qui lui

(13) Cour administrative d'appel de Nantes, 29 octobre 2004, M^me^ A, req. n°03NT00118, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2004*, page 27 Edition et Diffusion La documentation française.

(14) Cour administrative d'appel de Lyon, 5 novembre 2009, Communauté d'agglomération du Puy-en-Velay, req. n°07LY00914.

(15) Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2005, M^me^ P., req. n°00NC00810.

(16) Cour administrative d'appel de Lyon, 5 juin 2007, M^me^ Fabienne L., req. n°04LY01515.

avaient été confiées dans son emploi de détachement pour considérer qu'il était également inapte, dans sa collectivité d'origine, à l'exercice des fonctions relevant de son grade et le licencier pour insuffisance professionnelle (17).

Insuffisance professionnelle et état de santé

Les faits traduisant l'incapacité du fonctionnaire à exercer correctement ses fonctions ne doivent pas trouver leur origine dans des troubles liés à son état de santé. Si tel est le cas, l'administration ne peut invoquer l'insuffisance professionnelle et doit appliquer les différents dispositifs statutaires prévus en cas d'indisponibilité physique, comme notamment celui des congés de maladie ou celui du reclassement pour inaptitude physique dans un autre corps ou cadre d'emplois prévu par les articles 81 à 86 de la loi statutaire.

En cas de recours contentieux, le prononcé d'un licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur des griefs imputables à un état pathologique avéré est inévitablement annulé par le juge administratif :
« Considérant que, par l'arrêté attaqué du 8 avril 1992 le maire de la ville de Vesoul a licencié pour insuffisance professionnelle M^lle X qui exerçait les fonctions de directrice de la bibliothèque municipale ; que s'il résulte des termes dudit arrêté que celui-ci a été pris en considération d'un rapport de l'inspection générale des bibliothèques, en date du 18 septembre 1991, précisant que "M^lle X n'est pas — ou n'est plus — en état d'assumer dans de bonnes conditions la direction de la bibliothèque", en raison notamment de sa personnalité inquiète et d'une obsession de la persécution, ce même document met en relief "l'ardeur au travail" et les qualités professionnelles de l'intéressée ; qu'en outre il ressort des pièces versées au dossier que le comportement de la requérante est imputable à un état pathologique révélé depuis 1989 et ayant nécessité plusieurs séjours dans un établissement hospitalier spécialisé ainsi que l'octroi d'un congé de longue maladie pour la période du 25 septembre 1990 au 24 septembre 1991 ; qu'enfin il résulte d'un certificat médical établi par un médecin chef de service dudit établissement, qu'à la suite du refus du maire de Vesoul, par décision du 18 septembre 1991, de prononcer la "réintégration à mi-temps thérapeutique" de l'intéressée, celle-ci s'est trouvée en situation de "rechute dépressive" qui l'a mise "dans l'incapacité totale de réintégrer son travail" ; que, dans ces circonstances, le maire de la ville de Vesoul devait tirer les conséquences de l'état de l'intéressée, soit en la maintenant en position de congé de longue maladie, soit en engageant la procédure de mise en congé de longue durée, soit en lui faisant application des dispositions de l'article 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 susvisé ; qu'eu égard toutefois à la nature de l'affection dont souffrait M^lle X, l'arrêté par lequel a été prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle, en application de l'article 93 précité de la loi du 26 janvier 1984, est entaché de détournement de procédure » (18).

Encore faut-il que l'état de santé du fonctionnaire soit la cause exclusive des manquements professionnels qui lui sont reprochés. Le juge administratif admet, en effet, que parmi l'ensemble des griefs retenus par l'administration pour caractériser l'incapacité professionnelle du fonctionnaire licencié, certains d'entre eux puissent trouver leur origine dans son état de santé. Ils ne devront alors pas, à eux seuls, expliquer l'insuffisance ayant justifié le licenciement. Deux exemples sont présentés dans l'encadré ci dessous.

Cour administrative d'appel de Paris, 9 novembre 2009, M. B, req. n°07PA01435

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des relevés de notation et des rapports de ses supérieurs hiérarchiques produits au dossier, que la manière de servir de l'intéressé a été constamment insatisfaisante ; que, dès 1995, l'indiscipline et les difficultés relationnelles tant avec ses collègues qu'avec le public de M. B. ont été relevées ; que, nonobstant les changements de poste et d'affectation effectués, l'intéressé a continué à avoir un comportement de nature à porter atteinte au bon fonctionnement du service ; que, par suite, alors même que certaines de ses attitudes seraient liées à son état de santé, le maire de Paris a pu prononcer légalement le licenciement de l'intéressé pour insuffisance professionnelle ».

Cour administrative d'appel de Paris, 1er octobre 2004, Mme T., req. n°01PA01324

« Considérant que Mme T., auxiliaire de puériculture, a été licenciée en raison de son "irritabilité", son "manque de patience et parfois sa brutalité avec les enfants" et de ses "relations difficiles avec ses collègues et les parents des enfants" ; que du fait notamment de la répétition de ces reproches dans la notation professionnelle de M^me T. depuis son embauche à Montesson en 1982 et même dans son poste précédent, il ne ressort pas des pièces du dossier que ces faits, qui révèlent une insuffisance professionnelle, auraient pour seule origine son état de santé et notamment les problèmes de dos et l'état dépressif médicalement constatés dans la période qui a précédé son licenciement ; qu'ainsi le maire de Montesson a pu sans erreur de droit la licencier le 8 février 1999 pour inaptitude professionnelle et confirmer le 23 juin 2000 sa décision, malgré l'avis du conseil de discipline de recours ».

(17) Cour administrative d'appel de Paris, 22 septembre 2005, Commune de Neuilly-sur-Seine, req. n°01PA02574.

(18) Cour administrative d'appel de Nancy, 4 avril 1996, M^lle R. c/ Ville de Vesoul, req. n°95NC00476.

Insuffisance professionnelle et faute disciplinaire

Les manquements et les griefs reprochés au titre de l'insuffisance professionnelle ne doivent pas présenter un caractère de faute disciplinaire. En effet, dans l'hypothèse du licenciement pour insuffisance professionnelle, ce sont les exigences de l'intérêt du service qui conduisent l'administration à se séparer du fonctionnaire au motif qu'il ne s'acquitte pas de ses fonctions de manière satisfaisante. Tel n'est pas l'objet de la répression disciplinaire qui a pour finalité de sanctionner les manquements aux obligations professionnelles et déontologiques prescrites par le dispositif statutaire ou exigées par les fonctions. On relèvera par ailleurs que, sauf dans le cas d'un fonctionnaire stagiaire possédant déjà la qualité de fonctionnaire titulaire, le licenciement pour insuffisance professionnelle se traduit dans tous les cas par une exclusion définitive de la fonction publique, à la différence de la répression disciplinaire qui repose sur une échelle de sanctions, dont seules les plus lourdes entraînent une éviction de la fonction publique.

L'examen de la jurisprudence fait apparaître que, lorsque différents griefs sont reprochés à un agent, l'administration a parfois des difficultés à retenir la bonne qualification (insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire). Par exemple, des faits relevant de manquements à des obligations professionnelles — notamment celles relatives à l'obligation de loger sur le lieu d'affectation, de participer à des réunions de travail quotidiennes, de respecter les horaires de travail, de se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique – avaient ainsi été retenus à l'appui d'une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle, ce que le juge n'a pas manqué de sanctionner : *« Considérant que l'arrêté du ministre de l'éducation nationale et de la culture en date du 7 août 1992 prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. H. est motivé par les graves carences dont était entachée son activité professionnelle et par les conséquences défavorables en résultant pour l'activité du collège où il exerçait les fonctions de gestionnaire matériel depuis la rentrée de septembre 1991 ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'il lui était essentiellement reproché de se soustraire fréquemment à son obligation de loger dans l'établissement, de ne pas participer aux réunions de travail organisées quotidiennement par le chef d'établissement, de ne pas respecter ses horaires de travail, d'entretenir des relations conflictuelles avec le chef d'établissement et l'agent comptable, de ne pas tenir compte des observations ou des ordres adressés pour la tenue régulière de la comptabilité du collège ; que ces faits constituaient des fautes disciplinaires et ne révélaient pas une insuffisance professionnelle ; qu'il n'est pas établi que les autres griefs qui lui ont été adressés révéleraient une insuffisance professionnelle ; que, par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. H. est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lille a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du ministre de l'éducation nationale et de la culture en date du 7 août 1992 prononçant son licenciement pour insuffisance professionnelle »* (19).

A contrario, dans une autre espèce, relative à un assistant spécialisé d'enseignement artistique, auquel il était reproché d'adopter des pratiques pédagogiques inadaptées à un public constitué d'enfants, de s'être trouvé à plusieurs reprises dans l'incapacité d'assurer ses cours en raison d'une absorption inconsidérée d'alcool et de provoquer un climat de tension dans l'établissement, le juge a considéré que ces faits relevaient de l'insuffisance professionnelle et non de la faute disciplinaire comme l'avait décidé l'administration : *« Considérant, d'une part, que pour apprécier le comportement de l'intéressé, la cour a relevé que M. A. avait des pratiques pédagogiques inadaptées au public auquel s'adressaient ses cours, constitué pour l'essentiel d'enfants, qu'il s'était trouvé à plusieurs reprises, à la suite de l'absorption d'alcool, dans l'incapacité d'assurer ses cours et que tant ses options pédagogiques que ses difficultés psychologiques avaient été à l'origine de tensions au sein du corps enseignant de l'établissement ; qu'en jugeant qu'eu égard à ces faits, la mesure prise à l'égard de M. A. avait le caractère d'un licenciement pour insuffisance professionnelle*

Cour administrative d'appel de Nancy, 29 janvier 2004, M. X, req. n°99NC00560

« Considérant (…) que durant les années 1995 à 1997, l'activité de M. X, technicien supérieur forestier, a été très réduite et a été marquée par un manque d'autonomie et surtout par une inefficacité notoire traduisant l'inadaptation de ses méthodes de travail au regard des finalités de gestion de l'établissement ; qu'il est constant que, nonobstant les instructions données par ses supérieurs hiérarchiques, l'intéressé n'a pas respecté les objectifs prioritaires assignés par sa direction et n'a exécuté les tâches en matière d'études techniques qui lui avaient été confiées qu'avec un retard manifeste et non justifié ; que ces faits, dont la matérialité est établie, sont sans rapport avec l'état de santé et l'aptitude physique de l'intéressé ; qu'ainsi, à supposer même que certains de ces faits soient susceptibles d'être constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire, l'autorité compétente a pu, sans commettre d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation, considérer que les carences susmentionnées de l'agent dans sa manière de servir étaient de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ».

(19) Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, M. H., req. n°96DA01264, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2000*, p. 165, Edition et diffusion La Documentation française.

et non le caractère d'une mesure disciplinaire, la cour a procédé à une exacte qualification juridique des faits » (20).

Suivant une logique similaire à celle évoquée plus haut pour l'incapacité physique, la jurisprudence admet toutefois que des faits susceptibles d'être qualifiés de faute disciplinaire, ou qui ont même donné lieu à des sanctions disciplinaires, puissent être pris en compte, avec d'autres éléments, pour porter une appréciation sur le comportement général du fonctionnaire et sa manière de servir et, le cas échéant, caractériser son insuffisance professionnelle. Deux exemples sont présentés dans les encadrés page précédente et ci-dessous.

Cour administrative d'appel de Paris, 28 décembre 2005, M^me^ G, req. n°02PA02984

« Considérant que M^me^ G. ne conteste pas avoir fait l'objet pendant la période durant laquelle elle a travaillé à l'hôpital Béclère en 1997 de quatre rapports et d'un blâme pour des défauts de prise en charge des patients durant l'accouchement, des absences d'appel du médecin en temps utile et d'un manque de travail en équipe ; que le rapport de son chef de service dressé le 30 août 1999 après trois mois d'exercice à Saint-Vincent de Paul fait état de plusieurs manquements professionnels précis ; que la réalité des défaillances dans la prise en charge d'un accouchement difficile le 2 août 1999, décrites avec précision par un médecin dès le 3 août 1999, n'est pas utilement démentie par les dénégations en appel de M^me^ G., qui avait d'ailleurs admis leur existence devant le conseil de discipline ; qu'il en est de même en ce qui concerne les reproches concernant le fait d'avoir encouragé une patiente à allaiter alors qu'elle était sous anticoagulants ou la prescription de corticoïdes ; que si le grief d'avoir une attitude autoritaire et déplacée avec les patientes ne repose que sur les affirmations des supérieurs hiérarchiques successifs, les mauvaises relations avec l'équipe médicale, qui constituent un élément de la valeur professionnelle, ressortent tant de la pétition signée par ses collègues sages-femmes le 28 juillet 2000 que des déclarations de l'intéressée devant le conseil de discipline ; qu'ainsi M^me^ G. n'est pas fondée à soutenir que la mesure litigieuse reposerait sur des faits insuffisamment établis ;

« Considérant que la circonstance que certains des faits reprochés auraient pu donner lieu à poursuites disciplinaires ou constitueraient des manquements à la déontologie professionnelle n'interdisait pas à l'administration de les prendre en compte pour apprécier la compétence professionnelle de l'agent ; que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne constituant pas une sanction, aucun principe ne faisait obstacle à ce qu'il soit en partie motivé par des faits déjà sanctionnés d'un blâme en 1997 ou ayant entraîné le 1^er^ septembre 1999 un retrait de fonctions, mesure d'ailleurs purement conservatoire ;

« Considérant qu'alors même que M^me^ G. se serait trouvée affectée en 1999 dans un service "difficile" car "particulièrement actif et recevant des grossesses à risques" et sur un "site préoccupé par son devenir", il ne résulte pas des pièces du dossier qu'elle ait eu à exercer ses fonctions dans des conditions anormales, ni qu'elle aurait dû recevoir une formation complémentaire ; que cette nouvelle affectation résultait d'ailleurs des difficultés d'intégration de M^me^ G. dans tout autre service ; que, dans ces conditions, en décidant en raison des manquements précités son licenciement pour insuffisance professionnelle, le directeur de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris n'a pas commis d'erreur d'appréciation ».

Les éléments probants de l'insuffisance professionnelle

La preuve de l'insuffisance

La matérialité des faits traduisant l'insuffisance professionnelle doit être établie par l'administration. Conformément à un principe général, si, devant le juge administratif, celle-ci n'est pas en mesure de rapporter la preuve des faits en cause, le licenciement sera nécessairement annulé :

« Considérant que, pour juger que le tribunal administratif de Fort-de-France avait annulé à tort l'arrêté du 17 décembre 2004 du maire de la commune du Prêcheur, la cour a relevé qu'il était établi par les pièces du dossier que M^me^ A. avait commis des erreurs dans l'élaboration des documents budgétaires, la préparation et l'exécution du budget de la collectivité et l'ordonnancement des dépenses et avait rencontré des difficultés tant dans l'encadrement des personnels que dans ses relations avec les élus ;

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond qu'à l'exception des conditions de transmission, à la fin de l'année 2002, du budget supplémentaire de la commune à la trésorerie de Saint-Pierre, les dysfonctionnements et insuffisances reprochés par le maire de la commune du Prêcheur à M^me^ A., qui sont contestés par celle-ci, ne sont étayés par aucun fait ni aucune pièce précise ; que d'ailleurs, la commission administrative paritaire consultée sur la demande de licenciement de M^me^ A. a émis un avis défavorable le 30 septembre 2003 au motif que les pièces fournies par l'autorité territoriale n'étaient pas suffisamment probantes pour démontrer l'insuffisance professionnelle de l'agent et a, à nouveau, à l'unanimité, rendu le même avis pour le même motif lors de sa séance du 28 octobre 2004 ; qu'ainsi la cour a dénaturé les pièces du dossier ; que M^me^ A. est dès lors fondée à soutenir que son arrêt doit être annulé » (21).

L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des constatations de faits et non sur une spéculation prospective quant au comportement futur de l'agent après sa titularisation :

(20) Conseil d'État, 8 juillet 2011, M. A., req. n°335063.

(21) Conseil d'État, 12 juin 2009, M^me^ Régine A., req. n°312332.

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier qu'une instruction du maire d'Angers en date du 14 avril 1986 avait prescrit aux chefs de service de dresser un bilan très rigoureux de l'activité des agents stagiaires après deux mois et demi de stage afin de pouvoir, le cas échéant, les licencier avant l'expiration de la période de trois mois au-delà de laquelle la ville serait tenue de verser aux intéressés des allocations pour perte d'emploi ; qu'un rapport du 1er août 1986, établi en application de ladite instruction, après six semaines de travail de M. Y dans trois postes différents, indiquait qu'aucun reproche réel ne pouvait être fait à l'intéressé, mais que celui-ci manquait de courage et de motivation, ce qui laissait mal augurer de son activité après sa titularisation ; que de tels motifs, qui ne reposent pas sur la constatation de faits établissant l'insuffisance professionnelle de l'intéressé mais sur des hypothèses concernant son comportement futur ne sauraient justifier légalement la décision de mettre fin au stage de M. Y » (22).

Les éléments caractérisant l'insuffisance professionnelle

Toute défaillance ponctuelle ne saurait être qualifiée d'incapacité professionnelle justifiant un licenciement. En règle générale, l'insuffisance professionnelle se caractérise par la réunion d'un ensemble d'éléments mettant en cause le comportement général de l'agent et sa manière de servir. Ils se cristallisent plus particulièrement autour de deux notions : l'incapacité professionnelle et les difficultés relationnelles. Au nombre des situations traduisant l'incapacité professionnelle, on citera à titre d'exemple : le défaut d'organisation du travail, les carences professionnelles, la mauvaise exécution des tâches ou encore les erreurs graves et répétées. Quant aux difficultés relationnelles, elles peuvent se manifester notamment par une absence de prise en compte des observations de la hiérarchie ou d'importantes difficultés à travailler en équipe. Dans la plupart des cas, l'insuffisance professionnelle est caractérisée par la combinaison de ces deux types de griefs. Mais, elle peut aussi se traduire par une répétition de faits de même nature.

Différentes illustrations jurisprudentielles des faits constitutifs de l'insuffisance professionnelle sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

Exemples de faits constitutifs d'insuffisance professionnelle

• Difficultés relationnelles - Négligences - Incapacité à s'organiser - Lenteur excessive

« Considérant, en deuxième lieu, que la décision de refus de titularisation de M. V. dans le grade d'animateur territorial a été prise par le maire, motif pris de l'insuffisance professionnelle dont M. V. avait fait preuve durant sa période de stage ; que notamment, le maire de la commune s'est fondé sur les difficultés en matière rédactionnelle de l'intéressé, dont les rapports et courriers devaient faire l'objet de corrections substantielles et répétées de la part de sa supérieure hiérarchique, sur l'incapacité à organiser et planifier le recrutement de collaborateurs en se conformant aux règlementations en vigueur, sur le retard mis à l'annonce d'événements et d'animations pourtant programmés à l'avance ainsi que sur la lenteur excessive mise à l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées, laquelle lenteur se traduisait notamment par un conflit récurrent avec sa hiérarchie au sujet de ses nombreuses heures supplémentaires, et enfin sur diverses négligences de nature à perturber le déroulement du service et sur la tendance de l'intéressé à s'affranchir de sa hiérarchie et à prendre de son propre chef des décisions contraires aux instructions, notamment en matière de recrutement des animateurs du centre aéré de la commune ou d'horaires d'ouverture de la maison de la jeunesse ; que la réalité de ces différents griefs étant établie par les pièces du dossier, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la décision litigieuse aurait été prise sur le fondement de faits matériellement inexacts ».
(Cour administrative d'appel de Douai, 2 décembre 2010, M. V., req. n°09DA00085)

• Travail insatisfaisant accompli avec lenteur

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comportement de Mme D., initialement affectée à l'accueil de la mairie d'Emerainville à compter du 1er avril 1995 en qualité d'agent administratif stagiaire, laissait à désirer tant en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions dans le cadre desquelles elle a notamment manqué à son devoir de réserve, que ses rapports avec ses supérieurs hiérarchiques et les élus, ce qui a conduit le maire d'Emerainville à prolonger son stage d'un an et à l'affecter à mi-temps à compter du 1er avril 1996 et à plein temps à compter du 1er juin 1996, au service financier, au sein duquel elle a été chargée de dresser la liste des immobilisations de la commune ; que Mme D. n'a pas davantage donné satisfaction dans ses nouvelles fonctions, effectuant sa tâche avec lenteur et sans méthode ; que ces éléments étaient de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle décidé, en cours de stage, par l'arrêté attaqué du maire d'Emerainville en date du 20 novembre 1996 ».
(Cour administrative d'appel de Paris, 16 octobre 2002, Mme D., req. n°98PA00017)

• Incapacité à exécuter correctement les tâches

« Considérant, d'une part, qu'il ressort des notations attribuées depuis de nombreuses années à la requérante qu'en dépit de progrès modérés réalisés au cours des années 1992 et 1993, Mme D. est incapable d'exécuter correctement les tâches de nettoyage qui lui sont confiées et de respecter les horaires de

.../...

(22) Conseil d'État, 6 avril 1992, Ville d'Angers, req. n°114582.

travail ; qu'ainsi, en se fondant sur ces faits, qui ne sont pas sérieusement contestés, pour prononcer le licenciement de Mme D., le maire de Vieux-Thann n'a pas commis d'erreur d'appréciation des aptitudes professionnelles de la requérante ».
(Cour administrative d'appel de Nancy, 5 décembre 2002, Mme D, req. n°98NC00164)

• Non respect des procédures administratives - Manque de respect de la hiérarchie - Non respect des délais Pratique professionnelle individualiste et opaque

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mlle X éprouvait des difficultés relationnelles tant avec ses supérieurs hiérarchiques qu'avec ses collègues de travail ainsi qu'en attestent ses fiches de notation ; que, depuis 1998, il lui était notamment reproché son isolement, son défaut d'intégration au sein des effectifs de la commune et son manque de disponibilité ; qu'en dépit d'un changement d'affectation en 2002, ses relations avec son nouveau supérieur hiérarchique et avec certains de ses collègues sont, elles aussi, devenues conflictuelles ; que, par ailleurs, l'intéressée a fait l'objet d'un blâme le 20 décembre 2004 en raison de l'absence récurrente de réponse aux demandes d'explication adressées à son encontre et son comportement inadmissible au regard des missions à assurer ; que, dans un courrier du 8 septembre 2004 faisant état de cette sanction, il lui avait été clairement indiqué que si elle ne modifiait pas son comportement, des sanctions plus lourdes seraient prises à son encontre en raison de son insuffisance professionnelle ; qu'en 2005, à l'occasion de sa notation, il avait été de nouveau reproché à Mlle X son ignorance volontaire des procédures administratives, une pratique professionnelle individuelle et opaque, ainsi qu'un choix délibéré de s'inscrire dans une démarche entraînant la polémique et le conflit ; que si le conseil de discipline, qui a émis un avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle de l'intéressée, a pris en compte tant ses connaissances incontestées en matière de patrimoine, que l'imprécision de ses missions, le comportement général de l'intéressée, à qui il était fait grief de ne pas respecter les procédures administratives et de ne pas accomplir les tâches qui lui étaient confiées dans les délais impartis, ne correspondait pas à celui attendu d'un agent de catégorie A de la fonction publique territoriale, titularisé de surcroît depuis 1997 ; qu'ainsi, il ne ressort pas des pièces du dossier que les appréciations portées sur la manière de servir de Mlle X reposeraient sur des faits inexacts ; que ces faits étaient de nature, contrairement à ce que soutient la requérante, à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle ».
(Cour administrative d'appel de Nantes, 26 mars 2010, Mlle X, req. n°09NT01791).

• Inefficacité notoire - Retards manifestes et injustifiés dans l'exécution des tâches

« Considérant que la décision de licenciement prise à l'encontre de M. X a été annulée pour défaut de respect de la procédure contradictoire ; que si cette illégalité constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'autorité, il résulte toutefois de l'instruction que durant les années 1995 à 1997, l'activité de M. X, technicien supérieur forestier, a été très réduite et a été marquée par un manque d'autonomie et surtout par une inefficacité notoire traduisant l'inadaptation de ses méthodes de travail au regard des finalités de gestion de l'établissement ; qu'il est constant que, nonobstant les instructions données par ses supérieurs hiérarchiques, l'intéressé n'a pas respecté les objectifs prioritaires assignés par sa direction et n'a exécuté les tâches en matière d'études techniques qui lui avaient été confiées qu'avec un retard manifeste et non justifié ; que ces faits, dont la matérialité est établie, sont sans rapport avec l'état de santé et l'aptitude physique de l'intéressé ; qu'ainsi, à supposer même que certains de ces faits soient susceptibles d'être constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire, l'autorité compétente a pu, sans commettre d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation, considérer que les carences susmentionnées de l'agent dans sa manière de servir étaient de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ; qu'il suit de là que M. X ne saurait, malgré l'irrégularité de procédure dont est entaché son licenciement, prétendre, dans les circonstances de l'affaire, à l'octroi d'une indemnité en réparation du préjudice matériel et moral que lui aurait causé cette mesure ».
(Cour administrative d'appel de Nancy, 29 janvier 2004, M. X., req. n°99NC00560)

• Inefficacité - Connaissances professionnelles lacunaires Manque de sérieux et de rapidité - Manque de discrétion Difficultés relationnelles

« Considérant que Mme A. a fait l'objet de plusieurs prolongations successives de stage au motif d'un manque de résultats tant sur la qualité de son travail que sur la rapidité d'exécution de ce dernier ; qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des rapports d'évaluation établis par les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée préconisant une prolongation de stage, notamment celui établi au titre de l'année 2004, que Mme A présente des lacunes dans les connaissances dans l'hygiène en restauration collective, d'un manque de sérieux et de rapidité dans l'exécution des tâches, d'un manque de discrétion dans les propos tenus et présente des difficultés à travailler en commun ; que ces appréciations sont corroborées par les fiches de notation des années 2004 et 2005 qui établissent l'insuffisance professionnelle de l'intéressée ; qu'enfin, il ne ressort pas des pièces du dossier que Mme A aurait été victime d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ; qu'ainsi, en prenant l'arrêté du 8 juin 2006 refusant de titulariser Mme A au motif d'une insuffisance professionnelle, le maire de la commune des Lilas n'a pas entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation ».
(Cour administrative d'appel de Versailles, 14 octobre 2010, Mme A, req. n°09VE01194)

• Manque de diligence et de rigueur - Inaptitude Absentéisme - Difficultés relationnelles

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les faits ayant fondé la décision attaquée révélaient, de la part de l'intéressé, un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles il avait été affecté ; que ces faits,

.../...

dont la matérialité est établie, étaient de nature, contrairement à ce que soutient le requérant, à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ».
(Conseil d'État, 17 mars 2004, M. P., req. n°205346)

- **Non respect des délais - Manque de motivation et de discrétion professionnelle - Absentéisme et retards injustifiés**

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis à la cour administrative d'appel de Nantes que, pour justifier le licenciement de M. B. pour insuffisance professionnelle, le maire d'Olivet s'est fondé sur les difficultés rencontrées par l'intéressé pour s'acquitter dans les délais impartis des tâches qui lui étaient confiées, sur sa propension à ne pas respecter l'ordre des priorités assigné par son chef de service ainsi que sur son manque de motivation, sur son absentéisme et ses retards injustifiés, sur son manque de discrétion professionnelle et sur ses mauvais rapports avec sa hiérarchie ; qu'en s'abstenant de prendre en compte ces trois derniers motifs la cour a dénaturé les faits sur lesquels reposait la décision du maire ; que la commune est, dès lors, fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué en tant qu'il a statué sur les conclusions relatives à la légalité de la décision de licenciement prise par le maire le 6 avril 1998 ».
(Conseil d'État, 16 février 2005, Commune d'Olivet, req. n°262820)

La procédure de licenciement

Le fonctionnaire stagiaire

La durée minimale de stage

L'article 5 du décret du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires fait obstacle à ce qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle puisse être prononcé avant que le fonctionnaire ait accompli une durée minimale de stage. Il prévoit ainsi qu'une telle mesure ne peut légalement intervenir que *« lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale de stage »*. Il est rappelé que cette durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois concerné. À titre exceptionnel, le stage peut faire l'objet d'une prolongation. En fonction du cadre d'emplois ou du mode de recrutement, la durée normale de stage est le plus souvent d'un an ou de six mois (23). Cette exigence s'explique par le fait que celui-ci est, comme il a été dit précédemment, une période transitoire et probatoire pendant laquelle le stagiaire poursuit sa formation, tant au plan théorique que pratique. Un certain laps de temps doit alors lui être accordé pour qu'il démontre sa valeur professionnelle et sa capacité à assumer les missions afférentes à l'emploi sur lequel il a été recruté.

L'autorité territoriale ne peut donc licencier un fonctionnaire stagiaire au motif de son insuffisance professionnelle qu'à compter de la moitié de la durée normale de stage ou au terme de cette période, en conséquence d'un refus de titularisation. Un licenciement fondé sur la manière de servir d'un stagiaire pendant une période inférieure à cette durée minimale encourt donc le risque d'une annulation par le juge administratif.

Les garanties procédurales

Les garanties dont bénéficie le fonctionnaire stagiaire en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle sont différentes selon que la mesure est envisagée en cours de stage ou à l'issue de sa durée normale.

Si le licenciement est prononcé avant le terme normal du stage, la jurisprudence considère que la décision présente le caractère d'une mesure prise en considération de la personne qui doit être précédée de la communication du dossier individuel. Il est rappelé que cette exigence trouve son origine dans l'article 65 de la loi du 22 juillet 1905 (24) qui a imposé la communication préalable et obligatoire de son dossier au fonctionnaire en cas *« de mesure disciplinaire, d'un déplacement d'office ou avant d'être retardé dans l'avancement à l'ancienneté »*. Cette obligation a ensuite été étendue par le juge administratif à toute mesure intéressant un fonctionnaire ou un agent public *« prise en considération du comportement de la personne de l'intéressé »*, notamment le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage (25). Le respect de ce principe implique, sous peine d'irrégularité de la procédure, que l'autorité territoriale informe le fonctionnaire stagiaire de la mesure qu'elle envisage de prendre à son encontre et qu'il a la possibilité de demander la communication de son dossier.

En revanche, dans l'hypothèse où le licenciement résulte d'un refus de titularisation à l'issue de la période de stage, une jurisprudence constante du Conseil d'État écarte l'obligation de communication préalable du dossier (26). Cette

(23) De manière générale la durée normale de stage est d'un an pour les fonctionnaires stagiaires recrutés aprés concours et de six mois pour ceux issus de la promotion interne. Elle est de dix huit mois pour les infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels recrutés après concours.

(24) Loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.

(25) Conseil d'État, 21 février 1973, Ministre de l'éducation nationale c/ Larribe, req. n°87152 ; Conseil d'État, 4 janvier 1985, Canton, req. n°38464.

(26) Conseil d'État, 16 mars 1979, Ministre du travail c/ Stephan, req. n°11552.

position repose sur le principe, rappelé par le commissaire du gouvernement dans ses conclusions sous un arrêt du 3 décembre 2003 (27), selon lequel *« le stagiaire est dans une situation temporaire et précaire. Quoiqu'il ait vocation à accomplir la totalité de son stage et à être titularisé à l'issue de celui-ci, le stagiaire ne dispose d'aucun droit à être titularisé »*. Un courant jurisprudentiel initié par certaines cours administratives d'appel avait tenté d'infléchir cette position en qualifiant ce type de décision de *« mesure prise en considération de la personne »* avec, en conséquence, l'obligation de respecter la formalité de la communication préalable du dossier sous peine d'annulation (28). Mais le Conseil d'État a réaffirmé son opposition à la communication du dossier dans l'arrêt du 3 décembre 2003 précité, considérant que si la décision de ne pas titulariser un stagiaire en fin de stage repose sur une appréciation de sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de la personne, la règle de la communication du dossier ne trouve toutefois pas à s'appliquer (voir encadré).

Le stagiaire licencié pendant la durée normale de stage doit être informé de son droit à la communication de son dossier, mais non celui licencié en fin de stage.

Au demeurant, il est rappelé que l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 précité reconnaît à tout fonctionnaire un droit d'accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi. Le stagiaire peut donc sur ce fondement demander la communication de son dossier.

La consultation de la commission administrative paritaire

Qu'il intervienne en cours de stage ou à l'issue de celui-ci, le licenciement doit être soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP). Ce principe résulte d'une part de l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel un agent peut être licencié au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle après avis de la CAP et, d'autre part, de l'article 30 de la même loi qui donne expressément compétence aux CAP pour connaître des refus de titularisation. Aux termes de l'article 5 du décret du 4 octobre 1992 précité, la CAP compétente est celle du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Selon une réponse à un parlementaire du 21 juillet 1988, le *« verbe connaître signifie en l'occurrence que la commission administrative paritaire donne un avis »*. Cet avis *« n'a pas pour objet de contrôler la légalité du refus de titularisation. La commission peut librement motiver son avis et invoquer aussi bien des éléments de droit que des éléments de fait. D'une manière générale, l'avis porte sur l'appréciation du refus de titularisation au regard de l'aptitude professionnelle du stagiaire et, le cas échéant, des fautes disciplinaires qui lui sont reprochés »* (29).

Le juge administratif a apporté plusieurs indications complémentaires à propos du déroulement de la procédure devant l'instance paritaire. Ainsi, il a précisé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à la CAP de recueillir les observations de l'agent concerné avant de se prononcer (30). Par ailleurs, dans l'hypothèse où la commission refuse d'émettre un avis sur le licenciement envisagé, cette circonstance n'entache pas la procédure suivie d'irrégularité dès lors que l'instance paritaire a été régulièrement saisie (31).

Le Conseil d'État a admis que l'arrêté mettant fin au stage de l'agent pouvait être signé par l'autorité territoriale avant que celui-ci ait reçu l'expédition officielle de l'avis de la CAP dès lors qu'elle avait antérieurement pris connaissance de cet avis rendu plusieurs jours auparavant (32).

Conseil d'État, 3 décembre 2003, Syndicat intercommunal de restauration rapide (SIRC), req. n°256879*

« Considérant qu'un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, elle n'est pas – sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire – au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier, et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements ».

* Publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2003*, Edition et Diffusion La Documentation française.

(27) Conclusions de M. Guyomar publiées dans L'*Actualité juridique-Droit administratif*, n°1, 12 janvier 2004, pp.30-39.

(28) Voir par exemple, Cour administrative d'appel de Nancy, 16 mai 2002, M. H., req. n°98NC02546.

(29) Question écrite n°963 du 21 juillet 1988, de M. Luc Dejoie, J.O. S. (Q), n°32, 10 août 1989, pp. 1249-1250.

(30) Cour administrative d'appel de Lyon, 8 février 1999, Syndicat intercommunal du Lac d'Annecy, req. n°97LY02983.

(31) Cour administrative d'appel de Lyon, 23 septembre 2008, Mme Maure A., req. n°06LY01060.

(32) Conseil d'État, 16 février 2005, Commune d'Olivet, req. n°262820, précité. Publié dans le *Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux, Année 2005*, p. 269, Edition et Diffusion La documentation française.

La motivation de la décision

Sur ce point également les exigences légales diffèrent selon que le licenciement est prononcé en cours de stage ou au terme de celui-ci.

Selon la jurisprudence, le licenciement en cours de stage constitue une décision individuelle qui retire une décision créatrice de droit au sens de la loi du 11 juillet 1979 (33) et doit, à ce titre, être motivé (34).

La motivation exigée doit être écrite, précise et complète, et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait sur lesquelles se fonde la décision. En cas de motivation insuffisante, l'arrêté encourt l'annulation pour vice de forme (35). À titre d'illustration, le juge a estimé que la seule mention, dans les motifs de la décision, que le fonctionnaire a fait preuve *« dans l'exercice de ses fonctions, d'une insuffisance professionnelle récurrente, incompatible avec l'exercice de ses fonctions »*, sans préciser les éléments de fait sur lesquels repose cette appréciation, ne répondait pas aux prescriptions légales (36).

En revanche, le licenciement prononcé en conséquence d'un refus de titularisation à l'issue de la période de stage n'a pas à être motivé. En effet, le fonctionnaire stagiaire ne disposant d'aucun droit à être titularisé au terme son stage, le refus de titularisation n'entre dans aucune des catégories de décisions visées par la loi du 11 juillet 1979 (37).

(33) Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

(34) Par exemple, Conseil d'État, 15 février 1995, M. Christian X, req. n°115243.

(35) Se reporter au « Point bref » sur la motivation obligatoire des décisions individuelles relatives aux agents publics territoriaux publié dans les *Informations administratives et juridiques* de mai 2010.

(36) Cour administrative d'appel de Versailles, 14 avril 2011, M. José A., req. n°09VE01962.

(37) Conseil d'État, 29 juillet 1983, Ministre de la justice c/ M^lle^ Lorraine, req. n°49641 ; Conseil d'État, 30 septembre 1988, Commune de Nemours c/ M^me^ Marquis, req. n°85099.

Le fonctionnaire titulaire

Le principe

L'article 93 de la loi du 26 janvier 1984, applicable aux seuls fonctionnaires titulaires, pose le principe selon lequel le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure disciplinaire (38). Les intéressés bénéficient en conséquence des garanties prévues par le décret du 18 septembre 1989 qui organise cette procédure (39).

L'autorité territoriale doit informer par écrit le fonctionnaire concerné qu'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagée à son encontre et lui préciser les faits sur lesquels repose cette mesure. Ce courrier doit préciser à l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel, et peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. La collectivité n'est toutefois pas tenue de communiquer son dossier à l'agent de sa propre initiative, celui-ci doit en faire la demande.

Le juge administratif considère que cette obligation d'information constitue une formalité substantielle dont le non respect entraîne l'annulation de la décision prise pour vice de procédure (40).

Le Conseil d'État a précisé que le dossier communiqué au fonctionnaire devait comporter *« l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre »*.

(38) Plus généralement, se reporter au dossier consacré à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux publié dans les *Informations administratives te juridiques* d'août 2002.

(39) Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(40) Conseil d'État, 21 juin 1996, Commune de Buchères, req n°140775, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1996*, page 215, Diffusion la Documentation française.

La circonstance que figure au dossier *« l'ensemble des éléments sur lesquels la décision de licenciement s'est fondée ne saurait suffire à faire regarder comme remplie la formalité de la communication préalable du dossier »* (41). Toutes les pièces susceptibles d'exercer une influence sur le sens de la mesure à intervenir doivent être transmises au fonctionnaire, sous peine d'entraîner l'annulation de la décision de licenciement. Tel est le cas, par exemple, si le dossier ne contient pas une pétition de collègues en faveur du fonctionnaire licencié :
« Considérant [...] qu'il est constant que ne figurait pas dans le dossier dont M. A. a pu prendre communication, ni d'ailleurs dans les éléments fournis à la commission administrative paritaire académique consultée sur la mesure envisagée, une pétition des collègues de ce dernier protestant contre la mesure de licenciement prise à son égard et faisant état de l'amélioration récente de sa manière de servir ; que l'absence, dans le dossier de l'intéressé, de cette pièce de nature à exercer une influence sur le sens de la mesure à intervenir, alors que son existence ressort des pièces des dossiers, était de nature à entacher d'irrégularité la communication du dossier personnel de M. A. » (42).

Le fonctionnaire doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés. En l'absence de précision réglementaire quant à la notion de délai suffisant, il convient de se référer à l'interprétation donnée par la jurisprudence, étant entendu que le caractère suffisant ou non du délai de consultation dépend nécessairement de la complexité du dossier. À titre indicatif, on mentionnera que le juge administratif a estimé insuffisant un délai de deux jours laissé à l'agent pour prendre

(41) Conseil d'État, 17 mars 2004, M. P., req. n°205436, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2004*, page 170, Edition et Diffusion la Documentation française.

(42) Cour administrative d'appel de Nantes, 13 mars 2003, Ministre de l'éducation nationale c/ M. A. - M. A., req. n^os^ 00NT00795, 01NT01698.

connaissance de son dossier et préparer ses observations en défense (43). À plus forte raison, un agent invité à prendre connaissance de son dossier le même jour que la décision le licenciant n'a pas disposé d'un délai suffisant pour préparer sa défense (44).

La consultation du conseil de discipline

Aux termes de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport précisant les faits articulés à l'encontre du fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. Le juge administratif a précisé que, dans la mesure où les griefs d'insuffisance professionnelle et de faute disciplinaire n'appellent pas, au regard des droits de la défense, la même réponse de la part du fonctionnaire, l'autorité territoriale est tenue, dans le rapport de saisine du conseil de discipline, de conférer la qualification d'insuffisance professionnelle aux faits qu'elle entend retenir à l'encontre du fonctionnaire dont le licenciement est envisagé. Une qualification erronée des faits reprochés à l'agent, comme relevant exclusivement de la faute disciplinaire, constitue un vice de procédure substantiel entraînant l'annulation du licenciement (45).

En application de l'article 5 du décret du 18 septembre 1989, le rapport de saisine du conseil de discipline et les pièces qui lui sont annexées doivent également être communiqués au fonctionnaire concerné, dans les mêmes conditions que son dossier individuel. Si ces éléments ne figuraient pas au dossier transmis à l'agent, celui-ci doit disposer d'un délai suffisant pour les examiner et organiser sa défense avant d'être entendu par le conseil de discipline. Par exemple, il a été jugé qu'un rapport de saisine communiqué deux heures trente avant l'audition de l'agent par l'instance disciplinaire ne satisfait pas aux prescriptions légales (46).

Le conseil dispose d'un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi pour rendre son avis. Le fonctionnaire est convoqué par le président du conseil de discipline au moins quinze jours avant la date de la réunion de l'instance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Lors de son audition, l'intéressé peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseillers de son choix.

L'avis donné par le conseil de discipline a un caractère purement consultatif et ne s'impose donc pas à l'autorité territoriale, qui peut passer outre. Il ne peut être que favorable ou défavorable à la mesure envisagée. L'instance consultative ne peut modifier le cadre de sa saisine et proposer une sanction disciplinaire à la place du licenciement.

La motivation de l'arrêté de licenciement

L'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire entre dans le champ des actes visés par la loi du 11 juillet 1979 précitée soumis à l'obligation de motivation (47). Les formes et modalités de la motivation sont identiques à celles évoquées plus haut pour le fonctionnaire stagiaire.

Le conseil de discipline de recours

L'article 23 du décret du 18 septembre 1989 ouvre au fonctionnaire titulaire licencié pour insuffisance professionnelle la possibilité de saisir le conseil de discipline de recours dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision de licenciement. Celui-ci doit ensuite se prononcer dans le délai de deux mois à compter du jour ou il a été saisi.

La procédure devant cette instance est similaire à celle suivie devant le conseil de discipline de premier degré. Le fonctionnaire et l'autorité territoriale, ou les mandataires qu'ils désignent à cet effet, doivent être mis à même de prendre connaissance du dossier soumis au conseil. Le secrétariat du conseil de discipline de recours invite les parties en cause à formuler leurs observations. Celles-ci doivent lui être adressées dans les quinze jours suivant la date de réception de la demande d'observations. Les deux parties intéressées sont convoquées à la séance du conseil de discipline de recours par son président.

L'avis émis par le conseil de discipline de recours sur une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle ne s'impose pas à l'autorité territoriale, qui peut donc prendre une décision contraire à celle préconisée par l'instance consultative. Autrement dit, si le conseil de discipline de recours émet par exemple un avis défavorable au licenciement, la collectivité peut néanmoins décider de prendre une telle décision de licenciement. Ce principe a été affirmé par un arrêt du Conseil d'État du 28 avril 1995 aux termes duquel la règle énoncée par l'article 91 de la loi du 26 janvier 1984, selon laquelle l'autorité territoriale ne peut prononcer une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours, *« liée à l'existence en matière disciplinaire d'une échelle de sanctions entre lesquelles les autorités qualifiées peuvent choisir, n'est pas transposable dans le cas d'insuffisance professionnelle où la seule mesure qui*

L'avis rendu par le conseil de discipline de recours ne s'impose pas à l'administration.

(43) Cour administrative d'appel de Nantes, 19 avril 2001, Centre communal d'action sociale de Loudéac, req. n°98NT00622.

(44) Conseil d'État, 25 juin 1990, M. X., req. n°107397.

(45) Cour administrative d'appel de Nancy, 12 janvier 2006, SIVOM de la Vallée de la Bruche, req. n°04NC00843, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2006*, page 132, Edition et Diffusion La Documentation Française.

(46) Cour administrative d'appel de Paris, 11 décembre 2002, M. Bruno M., req. n°98PA01178.

(47) Conseil d'État, 29 janvier 1993, M. A. X, req. n°111140.

peut intervenir est l'éviction de l'intéressé ; qu'ainsi cette disposition est au nombre de celles qui ne sont pas applicables au licenciement pour insuffisance professionnelle » **(48)**.

Dans le prolongement de cette interprétation, un arrêt récent du Conseil d'État relatif à la fonction publique hospitalière, transposable à la fonction publique territoriale en raison de la similitude des règles applicables, a établi que l'avis émis par l'instance de recours ayant un caractère purement consultatif, il ne présente pas le caractère de décision faisant grief et ne peut, par suite, faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir **(49)**. Les éventuelles irrégularités survenues lors de la procédure consultative devant le conseil de discipline et, le cas échéant, le conseil de discipline de recours, ne peuvent donc être invoquées qu'à l'occasion d'un recours pour excès de pouvoir contre la décision de licenciement.

Les conséquences du licenciement pour insuffisance professionnelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle entraîne la radiation des cadres de l'agent qui perd ainsi la qualité de fonctionnaire. Dans certains cas et sous certaines conditions, il bénéficie d'une indemnité de licenciement et des allocations d'assurance chômage.

L'indemnité de licenciement

Aux termes de l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 précité, le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut percevoir une indemnité dans les conditions fixées par voie réglementaire. Ce principe ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires dont il est rappelé qu'ils ne relèvent pas du champ de l'article 93. En outre, l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 prévoit expressément qu'ils ne peuvent prétendre à une indemnité de licenciement.

Le décret d'application n°85-186 du 7 février 1985 **(50)** précise en son article 1er que le fonctionnaire territorial licencié pour insuffisance professionnelle *« a droit »* à une indemnité. Son versement présente donc un caractère impératif, sous réserve des deux motifs d'exclusion qu'il prévoit : l'intéressé ne doit pas satisfaire aux conditions requises pour être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension, et il ne doit pas avoir commis de faute lourde.

S'agissant de la condition relative au bénéfice d'une pension de retraite, il est rappelé que pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, l'ouverture des droits à la retraite est désormais subordonnée, d'une part à une condition d'âge qui varie en fonction de la catégorie dont relève l'emploi occupé par le fonctionnaire, d'autre part à une condition de durée minimale de service de deux ans. Si le fonctionnaire peut percevoir une pension de retraite, il n'a pas droit à l'indemnité de licenciement. Quant à l'absence de faute lourde, il convient d'observer qu'en principe l'insuffisance professionnelle est exclusive de toute notion de faute disciplinaire et donc a fortiori de faute lourde. En outre, la faute lourde implique un comportement fautif qui obéit à une intention de nuire à l'employeur local clairement établi. En présence d'un comportement de cette nature, le licenciement du fonctionnaire ne semble pouvoir être prononcé que pour un motif disciplinaire et non en raison d'une insuffisance professionnelle. Ce second motif d'exclusion ne semble donc pas devoir trouver à s'appliquer.

L'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite dans la limite de quinze années. Le calcul est effectué sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

L'indemnité est versée en capital. En l'absence de disposition expresse contraire, elle doit être versée en une seule fois. Elle est à la charge de la collectivité ou de l'établissement qui a prononcé le licenciement.

La situation du fonctionnaire titulaire détaché pour stage

Conformément à l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 précité, le fonctionnaire titulaire détaché de son corps ou cadre d'emplois d'origine pour effectuer un stage préalable à sa titularisation dans un nouveau cadre d'emplois, et qui a fait l'objet d'un licenciement en cours ou en fin de stage, est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine dans les conditions prévues par le statut particulier dont il relève.

Le bénéfice des allocations d'assurance chômage

Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle se trouve de fait involontairement privé d'emploi. Il a droit au versement des allocations d'assurance chômage sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues aux articles L. 5422-1 et suivants du code du travail, notamment celle relative à la durée d'affiliation.

En ce qui concerne les fonctionnaires stagiaires, ce principe est d'ailleurs expressément prévu par l'article 17 du décret du 4 novembre 1992, aux termes duquel *« le fonctionnaire stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit, à ce titre et s'il remplit les conditions d'octroi, les allocations d'assurance dans les conditions prévues aux articles*

(48) Conseil d'État, 28 avril 1995, Centre communal d'action sociale de Grandchamp, req. n°122698.

(49) Conseil d'État, 4 mars 2011, M. L. T., req. n°329831 et 330021.

(50) Décret n°85-186 du 7 février 1985 fixant les modalités d'application de l'article 93 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

L. 5422-1 à L. 5422-3 du code du travail ». Il est rappelé que pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, la charge financière de l'indemnisation est obligatoirement assurée par les collectivités territoriales sur leurs fonds propres (51). ■

(51) En revanche, s'agissant des agents non titulaires et non statutaires, cette charge est assumée soit par le régime d'assurance chômage pour les collectivités territoriales qui ont adhéré à ce régime, soit directement par celles-ci pour les collectivités qui n'y ont pas adhéré.

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Après l'annulation par le Conseil Constitutionnel de l'ancien article du code pénal relatif au harcèlement sexuel, le législateur a redéfini cette infraction par une loi du 6 août 2012, qui concerne les agents publics à plusieurs titres.

La loi du 6 août 2012 (1) rétablit dans le code pénal le délit de harcèlement sexuel, qui en avait récemment disparu suite à l'abrogation de l'article 222-33 de ce code par le Conseil constitutionnel.

Dans sa décision du 4 mai 2012 (2), le Conseil avait en effet déclaré cet article, dans sa rédaction issue de la loi de modernisation du 17 janvier 2002 (3), contraire à la Constitution, en raison de l'imprécision de la définition qu'il donnait des éléments constitutifs de cette infraction. La rédaction ainsi sanctionnée ne respectait donc pas le principe de légalité des délits et des peines, qui oblige le législateur à définir les crimes et délits en termes suffisamment clairs et précis.

La nouvelle rédaction de l'article 222-33 issue de la loi du 6 août 2012 apporte donc une définition plus précise du harcèlement sexuel, qui peut correspondre à deux types d'actes : des actes répétés ou un acte unique d'une particulière gravité (4).
Afin de mettre en correspondance cette nouvelle définition pénale avec les autres textes relatifs au harcèlement sexuel, la loi du 6 août 2012 modifie également le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La nouvelle définition pénale du harcèlement sexuel

La nouvelle définition du harcèlement sexuel, reproduite dans l'encadré page suivante, s'inspire de celle figurant dans des directives européennes (5). Elle précise les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui peut se manifester soit par des actes répétés, soit par un acte unique s'il relève de l'exercice d'une grave pression sur une personne.

Des circonstances aggravantes sont également prévues, qui augmentent les peines encourues.

La réécriture des dispositions applicables aux agents publics

La nouvelle rédaction de l'article 6 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

L'article 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction antérieure, interdisait la discrimination à l'égard d'un fonctionnaire ou agent non titulaire qui aurait subi, refusé de subir, dénoncé ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel. Il prévoyait aussi qu'était passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à de tels agissements. Toutefois, la définition de ce harcèlement restait, tout comme la rédaction antérieure du code pénal, très imprécise, puisqu'elle se bornait à évoquer des agissements *« dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit de tiers »*.

La loi du 6 août 2012 procède à la réécriture de cet article 6 *ter*, dont la nouvelle rédaction débute désormais par la définition des faits constitutifs de harcèlement sexuel, dont les fonctionnaires et agents non titulaires doivent être protégés (voir encadré page suivante).

(1) Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
(2) Conseil constitutionnel, décision n°2012-240 QPC.
(3) Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Pour plus de détails, se reporter au dossier consacré à cette loi dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de janvier 2002.
(4) Une circulaire du ministère de la justice datée du 7 août 2012 (n°CRIM2012-15/E8) présente les dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi du 6 août 2012.
(5) Voir notamment la directive n°2006/54/CE du 5 juillet 2006.

Cette définition reprend intégralement la nouvelle définition du harcèlement sexuel prévue par le code pénal et présentée ci-dessous.

Comme dans sa rédaction antérieure, l'article 6 *ter* interdit ensuite la discrimination à l'égard d'un agent suite à des faits de harcèlement sexuel dont il aurait été victime ou témoin, et prévoit des poursuites disciplinaires pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel.

La pénalisation des faits de discrimination liés au harcèlement sexuel

L'article 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 n'est pas le seul texte visant à réprimer les faits de discrimination liés au harcèlement sexuel.

Le code pénal, dans son nouvel article 225-1-1, créé par la loi du 6 août 2012, considère désormais comme une discrimination *« toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés »*. La discrimination ainsi définie expose son auteur à une peine d'emprisonnement de trois ans et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste, notamment, à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à entraver l'exercice normal d'une activité économique, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, ou encore à subordonner une période de formation à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1-1 (article 225-2 du code pénal).

Par ailleurs, l'article 432-7 du même code prévoit qu'une telle discrimination, commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. ■

Les modifications apportées par la loi du 6 août 2012

■ Nouvel article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

■ Nouvel article 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

RECTIFICATIF

Nouveau cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de juin 2012, pages 12 et 13, une coquille a affecté le schéma de présentation de la carrière dans ce nouveau cadre d'emplois, s'agissant des dispositifs transitoires de promotion interne et des conditions exigées des candidats au concours interne.

Nous reproduisons donc ci-contre un nouveau schéma, qui annule et remplace le précédent.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	351	370	394	422	450	464	481	499	529
IM	328	342	359	375	395	406	417	430	453
MIN	1a	1a	1a6m	1a6 m	1a6m	1a6m	2a6 m	3a	–
MAXI	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	4a	–

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	336	351	380	398	427	449	479	499
IM	318	328	350	362	379	394	416	430
MINI	1a6m	2a	2a	2a9 m	2a9 m	3a	3a	–
MAX	2a	2a6 m	2a6m	3a6m	3a6m	4a	4a	–

(a) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient de 4 ans de services publics accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emplois *(art. 4, décret n°2012-521 du 20.04.2012 et art. 36, loi n°84-53 du 26.01.1984)*.

(b) Les conditions de durée de service s'apprécient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

(c) Les inscriptions sur liste d'aptitude après examen professionnel au titre de la promotion interne représentent 70 % du total des inscriptions opérées au titre de la promotion interne *(art. 5, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

(d) Les inscriptions sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne représentent 70 % du total des inscriptions opérées au titre des concours internes et de la promotion interne *(art. 3, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

(e) Les conditions de durée de services s'apprécient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée.

(f) Jusqu'au 30 avril 2019, le dispositif pérenne de promotion interne ne peut être appliqué tant que l'ensemble des caporaux et des caporaux-chefs remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif transitoire de promotion interne au choix, en vigueur jusqu'à cette date au plus tard, n'ont pas été inscrits sur la liste d'aptitude *(art. 22, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

(g) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus *(art. 49, loi n°84-53 du 26.01.1984)*.

(h) Jusqu'au 30 avril 2018, ces modalités d'avancement de grade ne peuvent s'appliquer tant que, au sein du SDIS, l'ensemble des sergents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif transitoire d'avancement, n'a pas été promu au grade d'adjudant *(art. 23, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

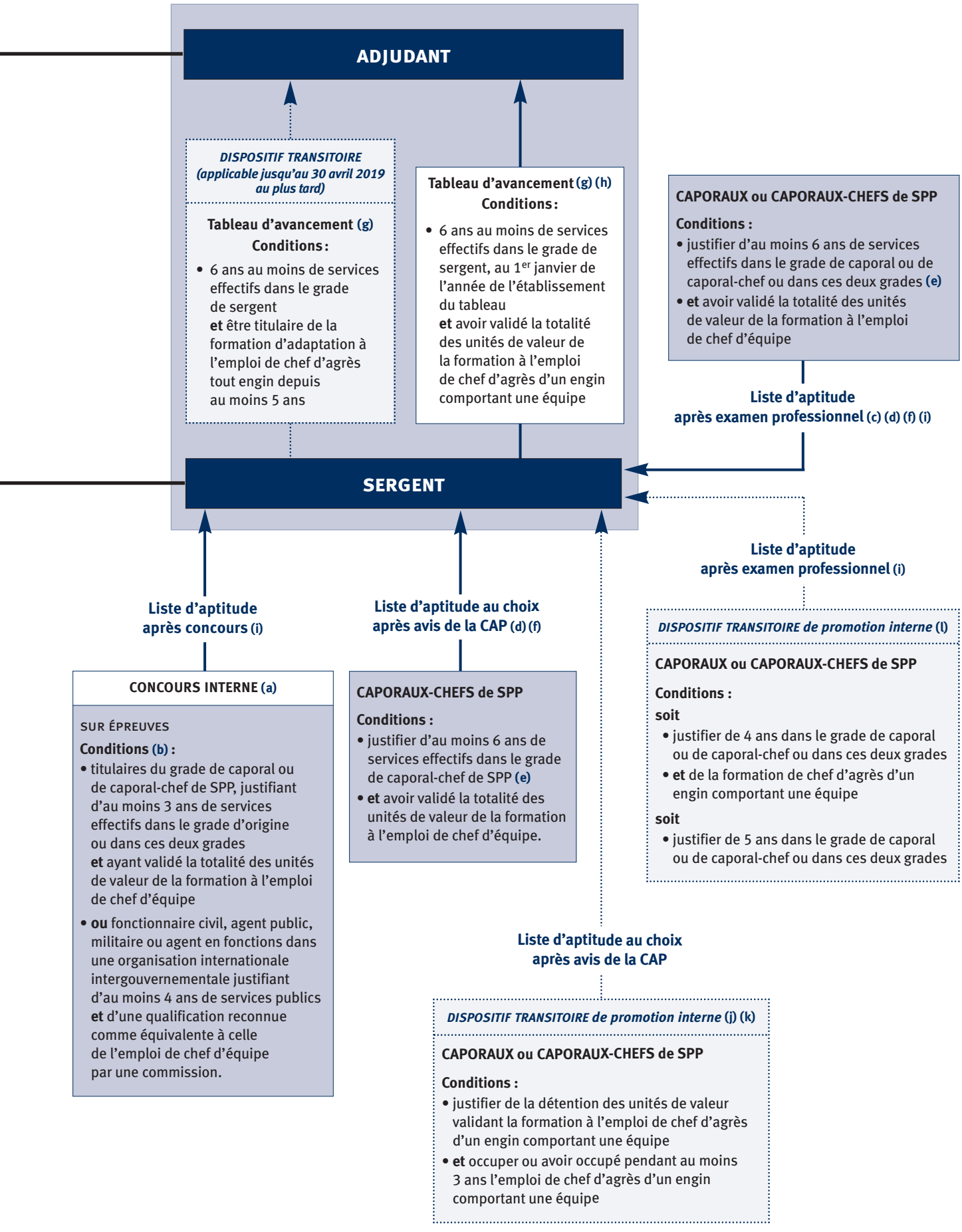
(i) Les concours et examens professionnels sont organisés par les SDIS qui peuvent se regrouper par voie de convention, sous la coordination des états-majors interministériels des zones de défense et de sécurité *(art. 5, décret n°2012-730 du 7.05.2012 et art. 3, décret n°2012-731 du 7.05.2012)*.

(j) Ce dispositif transitoire cesse de s'appliquer dès lors que l'ensemble des caporaux et caporaux-chefs remplissant les conditions pour en bénéficier sont inscrits sur une liste d'aptitude et au plus tard le 1er mai 2019 *(art. 22, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*

(k) Les agents nommés en application de ce dispositif ne peuvent être pris en compte pour l'application de l'article R. 1424-23-1 du CGCT qu'au terme de la période transitoire *(art. 22, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

(l) Ce dispositif est applicable à compter du 1er mai 2015. Les inscriptions sur la liste d'aptitude opérées au titre de cet examen professionnel représentent 40% au plus du total des inscriptions opérées au titre des dispositifs transitoires de promotion interne *(art. 22, décret n°2012-521 du 20.04.2012)*.

Cadre d'emplois des SOUS-OFFICIERS de sapeurs-pompiers professionnels



Régime des primes en cas de décharge de service pour mandat syndical

Conseil d'État, 27 juillet 2012, M. B., req. n° 344801

Le fonctionnaire auquel a été accordé une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait précédemment, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et des contraintes particulières. Sous ces mêmes réserves, en cas de décharge partielle de service, l'intéressé a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein.

Extraits de l'arrêt

Considérant, d'une part, qu'en vertu de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le droit syndical est garanti aux fonctionnaires qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ; qu'aux termes de l'article 33 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : "*L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade./ Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.*" ;

Considérant, d'autre part, que, selon l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, auquel renvoie l'article 64 de la loi du 11 janvier 1984, dans sa rédaction applicable à la date de la décision attaquée, les fonctionnaires "*ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* (...) " ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que le fonctionnaire de l'État qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service ; que, sous les mêmes réserves, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein ;

Considérant qu'aux termes de l'article 1er du décret du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État et des établissements publics affectés au traitement de l'information : "*Lorsqu'ils exercent les fonctions définies à l'article 2 et à condition qu'ils appartiennent à des corps ou soient titulaires de grades dont le niveau hiérarchique est précisé à l'article 4, les fonctionnaires de l'État qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information peuvent percevoir* (...) *une prime de fonctions non soumise à retenues pour pension de retraite* " ; que selon l'article 2 de ce décret, la prime prévue à l'article 1er est, en particulier, attribuée aux fonctionnaires qui exercent les fonctions de chef de projet, d'analyste, de programmeur de système d'exploitation, de chef d'exploitation, de chef programmeur, de pupitreur, de programmeur et d'agent de traitement dans les centres automatisés de traitement de l'information ; que l'article 6 de ce décret prévoit que le bénéfice de la prime, dont le montant dépend du type de fonctions exercées, est conservé tant que le fonctionnaire continue à exercer cette fonction informatique ; qu'aux termes de l'article 8 de ce décret : " *La prime de fonctions, essentiellement variable et personnelle, est allouée compte tenu de la valeur professionnelle et de l'activité de chacun des fonctionnaires et agents susceptibles d'en bénéficier* (...) " ;

Considérant qu'il ressort des énonciations du jugement attaqué que M. B., secrétaire des systèmes d'information et de communication du ministère des affaires étrangères, a exercé des fonctions de programmeur de système d'exploitation au centre des transmissions diplomatiques du ministère entre 1986 et 1988, à la direction du chiffre, de l'équipement et des télécommunications entre 1993 et 1995 et au cabinet du ministre, où il servait en qualité de chiffreur, entre 1995 et 1999 ; qu'au cours de ces périodes il a perçu la prime de fonctions informatiques prévue par le décret du 29 avril 1971 ; qu'il a bénéficié d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical à compter du 15 novembre 1999 ; qu'il a continué de percevoir la prime de fonctions informatiques jusqu'au mois de juillet 2008, à compter duquel le versement a été interrompu ; que, par décision du 31 octobre 2008, le ministre des affaires étrangères et européennes a rejeté la demande de l'intéressé tendant au rétablissement du versement de cette prime mais a différé la date de fin de versement au 1er janvier 2009 ;

Considérant que, pour rejeter le recours pour excès de pouvoir formé par M. B. contre la décision du 31 octobre 2008 en tant qu'elle mettait fin au versement de la prime à compter du 1er janvier 2009, le tribunal administratif de Paris a

(...)

estimé que le bénéfice de la prime de fonctions informatiques est lié à l'exercice effectif des fonctions de traitement de l'information dans les centres automatisés de traitement de l'information et que les dispositions de l'article 33 de la loi du 11 janvier 1984 et de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 ne sauraient donner droit aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical au versement de primes ou indemnités liées à l'exercice effectif de certaines fonctions ; qu'en statuant ainsi, alors que, comme il a été dit, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et de celles qui sont destinées à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles il n'est plus exposé, le tribunal administratif a commis une erreur de droit ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans cette décision, qui sera publiée au recueil Lebon, le Conseil d'État apporte des précisions sur les droits aux primes et indemnités du fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical. Il introduit notamment au profit de l'intéressé le principe du droit au maintien de « *l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachés à l'emploi* » précédemment occupé. L'affirmation de ce principe semble représenter une évolution importante, non de la solution dégagée au fond par le juge, mais plutôt du raisonnement suivi pour y parvenir. Si cette décision porte sur un fonctionnaire de l'État, elle est parfaitement transposable aux fonctionnaires des deux autres fonctions publiques, et notamment aux agents territoriaux.

Pendant longtemps, la jurisprudence administrative considérait le plus souvent, sur la base du principe d'assimilation de l'exercice d'un mandat syndical à la position d'activité, posé par les dispositions statutaires (1), que le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge d'activité pour motif syndical devait continuer à percevoir les indemnités liées au grade, à la qualification professionnelle et à l'affectation qui lui étaient versées avant d'être déchargé de service. En revanche, les indemnités attachées à l'exercice des fonctions, et qui représentent donc en principe la contrepartie d'un travail effectif, ne pouvaient lui être maintenues puisque le fonctionnaire déchargé d'activité pour motif syndical ne remplit plus cette condition réglementaire d'attribution (2).

Ainsi, dans une espèce relative à une indemnité de sujétions spéciales dont l'attribution est attachée à l'exercice effectif des fonctions, la cour administrative d'appel de Paris a jugé, à propos d'un instituteur bénéficiant d'une décharge totale de service pour mandat syndical, que si l'intéressé demeurait en position d'activité et restait administrativement affecté dans un établissement éligible à ladite indemnité, il n'y exerçait effectivement plus aucune fonction depuis sa décharge de service et ne pouvait donc y avoir droit (3).

Selon une logique similaire, concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI), dont l'attribution n'est pas liée à l'appar-

(1) Pour la fonction publique de l'État : article 33 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ; pour la fonction publique territoriale : article 56 de la loi n°84-56 du 26 janvier 1984 et pour la fonction publique hospitalière : article 97 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986.

(2) Ces principes sont exposés dans une réponse du ministre de la fonction publique à un parlementaire n°71964 du 9 août 2005, publiée au *J.O.A.N.* du 27 décembre 2005, page 12100.

(3) Cour administrative d'appel de Paris, 25 février 2004, M. F., req. n°00PA01730.

tenance à un cadre d'emplois ou à un grade mais à l'exercice effectif de certaines fonctions définies par voie réglementaire, le Conseil d'État a considéré qu'un fonctionnaire titulaire d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ne remplissait plus la condition d'exercice effectif des fonctions qui lui ouvrait précédemment droit au bénéfice de la NBI, et ne pouvait donc prétendre à son maintien (4).

Par la suite, à l'occasion d'un litige opposant un fonctionnaire en décharge partielle d'activité pour motif syndical à son administration, le Conseil d'État a semblé infléchir sa ligne jurisprudentielle en jugeant que l'intéressé avait droit, durant l'exercice de son mandat, au versement, sur la base d'un temps plein, des primes de service et de rendement qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer et ce, au taux effectivement constaté à partir de l'évaluation de la manière de servir de l'intéressé lors de son temps de service effectivement accompli (5).

S'agissant d'une décharge totale d'activité, hypothèse correspondant à l'espèce commentée, le Conseil d'État avait également délà engagé une évolution de la jurisprudence en considérant, dans une décision du 26 août 2009 (6), que *« le fonctionnaire territorial auquel est attribué une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical doit être regardé comme exerçant effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant au grade qu'il détient »* et *« peut, dès lors, percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires sur la base d'un temps plein »*. En assimilant le temps de décharge d'activité à du temps d'exercice effectif des fonctions, le Conseil d'État permettait ainsi l'octroi aux fonctionnaires concernés de primes et indemnités considérées comme liées à l'exercice effectif des fonctions.

La décision du Conseil d'État du 27 juillet 2012 aboutit à la même solution mais par un raisonnement qui ne repose plus sur une assimilation de la décharge d'activité à l'exercice effectif des fonctions. Le nouveau principe dégagé permet, à quelques exceptions près, d'écarter définitivement la nécessité d'analyser la nature des primes avant de se prononcer sur leur maintien aux fonctionnaires déchargés d'activité pour raisons syndicales.

Dans les faits à l'origine de l'affaire commentée, un secrétaire des systèmes d'information et de communication du ministère des affaires étrangères a exercé successivement des fonctions de programmeur [au centre des transmissions diplomatiques entre 1986 et 1988, puis à la direction du chiffre entre 1993 et 1995] puis de chiffreur [entre 1995 et 1999]. Au cours de ces périodes, il a perçu la prime de traitement de l'information dite aussi « *prime de fonctions informatiques* » prévue par le décret n°71-343 du 29 avril 1971. À compter du 15 novembre 1999, il a bénéficié d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical et a continué de percevoir la prime de fonction informatique pendant près de neuf années [jusqu'en juillet 2008], avant de voir son versement interrompu. Le fonctionnaire a alors demandé à son administration le rétablissement de cette prime. Par décision expresse, celle-ci a rejeté sa demande tout en différant la date de fin de versement au 1er janvier 2009. L'intéressé a saisi le tribunal administratif qui, à son tour, a rejeté sa demande au motif que la prime de fonctions informatiques étant liée à l'exercice effectif des fonctions de traitement de l'information dans les centres automatisés de traitement de l'information, l'intéressé ne remplissait plus cette condition d'attribution du fait de sa décharge pour mandat syndical. Le requérant s'est alors pourvu en cassation contre ce jugement.

Dans l'arrêt du 27 juillet 2012, le Conseil d'État rappelle que le droit syndical est garanti au fonctionnaire par le statut général de la fonction publique et que la loi prévoit que l'agent bénéficiaire d'une décharge de service pour motif syndical est réputé être en position d'activité. Il en déduit ensuite qu'il a droit à la rémunération due aux fonctionnaires après service fait, à savoir selon les termes de l'article 20 de la loi

(4) Conseil d'État, 27 juillet 2005, Mme M., req. n°255395.

(5) Conseil d'État, 7 juillet 2008, M. B., req. n°295039.

(6) Conseil d'État, 26 août 2009, Commune de la Balme de Sillingy, req. n°299107.

du 13 juillet 1983, le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Sur le fondement de ces dispositions, la Haute assemblée dégage un principe qui écarte toute référence à la notion d'exercice effectif des fonctions. Il juge que le fonctionnaire déchargé totalement de service pour mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien « *de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat* ». Le droit ainsi consacré porte donc sur un *« équivalent »* et non plus sur les primes et indemnités elles-mêmes. En retenant cette formulation, le Conseil d'État affirme donc plus clairement le droit des intéressés au maintien de leur rémunération antérieure puisqu'il surmonte ainsi l'absence d'exercice effectif des fonctions liée à la décharge. Cela revient à considérer que les fonctionnaires concernés ne perçoivent pas les primes liées à l'exercice de leurs fonctions mais *« l'équivalent »* de ces primes, ce qui rend donc inopérant l'assimilation du temps de décharge à de l'exercice effectif des fonctions, auparavant nécessaire pour consacrer leur droit au maintien de certaines indemnités.

Sont toutefois exclues de ce droit, « *les indemnités représentatives de frais et les indemnités visant à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de sa décharge de service* ». À ce titre, il cite les indemnités liées « *notamment à l'horaire, à la durée du travail et au lieu d'exercice des fonctions* ».

Abordant également l'hypothèse de la décharge partielle de service, le Conseil d'État ne se réfère pas dans ce cas à ce principe d'équivalence puisque si le fonctionnaire bénéficiaire de ce régime consacre une partie de ses heures de service à son activité syndicale, il continue pour l'autre partie d'exercer son activité administrative normale. Dans cette hypothèse, le Conseil d'État juge que le fonctionnaire a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein. Il semble donc confirmer sur ce point le principe énoncé dans la décision précitée du 7 juillet 2008.

Au cas d'espèce, le Conseil d'État annule le jugement du tribunal administratif de Paris pour erreur de droit et renvoie l'affaire à ce même tribunal afin qu'il statue à nouveau en appliquant la règle de droit appropriée.

Cette décision renforce donc les garanties liées à l'exercice du droit syndical, en accordant aux fonctionnaires déchargés d'activité pour raison syndicale *« l'équivalent des montants et droits »* dont ils bénéficiaient en matière de primes et indemnités lorsqu'ils occupaient leur emploi. On peut cependant regretter que les exceptions à ce principe du maintien ne soient pas plus précisément définies, même si l'esprit de la décision doit conduire à considérer qu'elles sont en nombre très limité. Si la catégorie des indemnités représentatives de frais semble facilement identifiable, celle des *« indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions »* pourrait encore faire l'objet d'interprétations plus ou moins extensives.

Enfin, si nous avons évoqué plus haut la question du versement de la NBI, il est important de préciser que la décision du Conseil d'État du 27 juillet 2012 concerne les seules primes et indemnités prévues par l'article 20 du statut général et non cet élément de rémunération prévu par la loi n°91-73 du 18 janvier 1991. ■

Actualité documentaire

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

Accidents de service et maladies professionnelles

Décret n°2012-936 du 1er août 2012 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.
(NOR : AFSS1227813D).
J.O., n°179, 3 août 2012, pp. 12743-12744.

Décret n°2012-937 du 1er août 2012 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.
(NOR : AFSS1227853D).
J.O., n°179, 3 août 2012, pp. 12744-12745.

Les dispositions du tableau des maladies professionnelles n°57 relatives aux pathologies du coude sont remplacées.

Allocations d'assurance chômage
Allocation de formation

Circulaire n°2012-18 du 11 juillet 2012 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1er juillet 2012 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations et indemnités ou parties d'allocations d'un montant fixe.- 5 p.

Par décision du 27 juin 2012, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 2 % certaines prestations au 1er juillet, soit la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) portée à 11,57 euros, l'allocation minimale à 28,21 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 20,22 euros.

Assurance chômage / Convention chômage 2011
Intermittent du spectacle

Circulaire n°2012-14 du 25 mai 2012 de l'Unédic relative à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.- 147 p.

Cette circulaire qui remplace la circulaire n°2007-08 du 4 mai 2007 transmet les textes des annexes et présente les règles à mettre en œuvre pour l'examen des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à son calcul et à son paiement.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 18 octobre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231422A).
J.O., n°184, 9 août 2012, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional d'Auvergne.

Arrêté du 30 novembre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231483A).
J.O., n°184, 9 août 2012, texte n°68, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de la Corse-du-Sud.

Arrêté du 30 janvier 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231513A).
J.O., n°184, 9 août 2012, texte n°69, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Arrêté du 6 février 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231530A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°38, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la communauté urbaine de Strasbourg.

Arrêté du 6 février 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231662A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°39, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Arrêté du 13 février 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231330A).
J.O., n°184, 9 août 2012, texte n°70, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Ain.

Arrêté du 14 février 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231670A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°40, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Loire-Atlantique.

Arrêté du 28 février 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231374A).
J.O., n°183, 8 août 2012, texte n°66, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Clermont-Ferrand.

Arrêté du 12 mars 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231832A).
J.O., n°188, 14 août 2012, texte n°47, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Landes.

Arrêté du 15 mars 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231828A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général des Côtes-d'Armor.

Arrêté du 27 mars 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231836A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°42, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de Seine-et-Marne.

Arrêté du 29 mars 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231711A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°43, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la mairie de Montpellier.

Arrêté du 30 mars 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231824A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°44, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Seine-Maritime.

Arrêté du 3 avril 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231695A).
J.O., n°188, 14 août 2012, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Cholet.

Arrêté du 11 avril 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231724A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°45, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Garonne.

Arrêté du 5 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231850A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Nord.

Arrêté du 13 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231856A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°47, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la mairie de Rocquencourt.

Arrêté du 20 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231846A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Calvados.

Arrêté du 26 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : INTB1231847A).
J.O., n°186, 11 août 2012, texte n°49, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Charente-Maritime.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques

Arrêté du 12 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).
(NOR : INTB1231408A).
J.O., n°184, 9 août 2012, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Val-d'Oise.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 12 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).
(NOR : INTB1227742A).
J.O., n°174, 28 juillet 2012, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Drôme.

Arrêté du 12 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).
(NOR : INTB1231463A).
J.O., n°185, 10 août 2012, texte n°52, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Allier.

Arrêté du 6 août 2012 modifiant l'arrêté du 26 juin 2012 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial du patrimoine (session 2010) à compter du 1er juillet 2012.
(NOR : RDFF1200010A).
J.O., n°1190, 17 août 2012, texte n°36, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine

Avis portant ouverture d'un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2012.
(NOR : INTE1231185V).
J.O., n°189, 15 août 2012, texte n°87, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par un arrêté du 8 août 2012, le ministre de l'intérieur organise un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels qui aura lieu à partir du 19 décembre 2012 pour l'évaluation des dossiers de candidature et à partir du 21 janvier 2013 pour l'épreuve orale.
Le nombre d'inscriptions possibles sera précisé ultérieurement par arrêté.
Les dossiers de candidature pourront être téléchargés jusqu'au 23 octobre 2012 et remis jusqu'au 30 octobre.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1205793D).
J.O., n°176, 31 juillet 2012, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 8 p.

Entrant dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B, le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux comprend trois grades, les grades de rédacteur, rédacteur principal de 2e classe et de rédacteur principal de 1re classe.
Le chapitre Ier du décret fixe les missions des agents (art. 3), le chapitre II les modalités de recrutement dans les deux premiers grades, le chapitre III les conditions de nomination et de titularisation et les obligations de formation de professionnalisation, le chapitre IV les modalités d'avancement d'échelon et de grade et le chapitre V les dispositions relatives à l'intégration des agents appartenant à l'actuel cadre d'emplois et à la promotion interne.
Le chapitre VI modifie les décrets n°2005-1727 du 30 décembre 2005 et n°2006-1695 du 22 décembre 2006 pour y intégrer les nouveaux grades de ce cadre d'emplois.
Les décrets n°95-25 et n°95-26 du 10 janvier 1995 sont abrogés.
Ce décret entre en vigueur au 1er août 2012.

Décret n°2012-939 du 1er août 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 12 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1220423D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade de rédacteur principal de 2e classe comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission dont le contenu est fixé. Ce décret précise également les modalités de composition du jury, de correction des épreuves et de notation.
Ces dispositions sont applicables aux examens organisés à partir de 2013.

Décret n°2012-940 du 1er août 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 18-II du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1220449D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'examen professionnel d'avancement au grade de rédacteur principal de 2e classe comporte une épreuve écrite et une épreuve orale dont le contenu est fixé. Ce décret précise également les modalités de composition du jury, de correction des épreuves et de notation, toute note inférieure à 5 à l'épreuve orale étant éliminatoire.

Ces dispositions sont applicables aux examens organisés à partir de 2013.

Décret n°2012-941 du 1er août 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 18-III du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1220578D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'examen professionnel d'avancement au grade de rédacteur principal de 1re classe comporte une épreuve écrite et une épreuve orale. Ce décret précise également les modalités de composition du jury, de correction des épreuves et de notation, toute note inférieure à 5 à l'épreuve orale étant éliminatoire.
Ces dispositions sont applicables aux examens organisés à partir de 2013.

Décret n°2012-942 du 1er août 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux.
(NOR : INTB1220465D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les sections 1 et 2 du titre II de ce décret fixent la nature des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe, interne et troisième concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux et des rédacteurs territoriaux principaux de 2e classe.
Le titre III fixe les modalités de leur organisation, de la composition du jury et de leur organisation.
Ces dispositions sont applicables aux concours organisés à partir de 2013.
Le décret n°2000-1067 du 30 octobre 2000 est abrogé.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière animation. Animateur

Arrêté du 13 juillet 2012 modifiant l'arrêté du 3 février 2012 portant ouverture de concours interne, externe et du troisième concours d'animateur (session 2012).
(NOR : INTB1230223A).
J.O., n°176, 31 juillet 2012, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion du Var est porté à 50 dont 25 pour le concours interne, 15 pour le concours externe et 10 pour le troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Éducateur des activités physiques et sportives

Arrêté du 11 juillet 2012 modifiant l'arrêté du 23 avril 2012 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un concours externe sur titres avec épreuves, d'un concours interne et d'un troisième concours sur épreuves d'éducateur territorial des activités physiques et sportives.
(NOR : INTB1229879A).
J.O., n°172, 26 juillet 2012, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes aux concours organisés par le centre de gestion de la Grande couronne est modifié.

Arrêté du 11 juillet 2012 modifiant l'arrêté du 23 avril 2012 portant ouverture au titre de l'année 2012 d'un concours externe sur titres avec épreuves, d'un concours interne et d'un troisième concours sur épreuves d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2e classe.
(NOR : INTB1229975A).
J.O., n°173, 27 juillet 2012, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes aux concours organisés par le centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France est porté à 79 pour le concours externe, 43 pour le concours interne et 22 pour le troisième concours.

Arrêté du 17 juillet 2012 portant ouverture de l'examen professionnel 2013 (avancement de grade) d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1re classe.
(NOR : INTB1229817A).
J.O., n°171, 25 juillet 2012, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Haut-Rhin organise l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1re classe dont les épreuves écrites se dérouleront à partir du 22 janvier 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 4 septembre au 3 octobre 2012, la date limite de dépôt étant fixée au 11 octobre 2012.

Arrêté du 17 juillet 2012 portant ouverture de l'examen professionnel 2013 (avancement de grade) d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2e classe.
(NOR : INTB1229818A).
J.O., n°171, 25 juillet 2012, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Haut-Rhin organise l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2e classe dont les épreuves écrites se dérouleront à partir du 22 janvier 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 4 septembre au 3 octobre 2012, la date limite de dépôt étant fixée au 11 octobre 2012.

Congé de formation syndicale / Liste des centres agréés

Arrêté du 17 juillet 2012 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB1228236A).
J.O., n°171, 25 juillet 2012, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste des centres est modifiée.

Congé de maladie ordinaire
Contrôle médical

Avenant n°1 à la convention-cadre nationale relative au contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires territoriaux par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles.
(NOR : AFFS1230305X).
J.O., n°176, 31 juillet 2012, p. 12463.

Cet avenant modifie l'article 3 de la convention qui fixe les données pouvant être saisies et partagées, entre autres, par les collectivités locales expérimentatrices.
L'annexe relative aux indicateurs de la convention est remplacée.

Contribution de solidarité

Circulaire n°2-2012 du Fonds de solidarité du 6 juillet 2012 relative au relèvement au 1er juillet 2012 du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité de 1 % instituée par la loi n°82-939 du 4 novembre 1982 codifiée.
La Quinzaine juridique, n°461, 30 juillet 2012, p. 1.

A la suite de la parution du décret n°2012-853 du 5 juillet 2012, la valeur mensuelle du seuil est fixée à 1 426,13 euros à compter du 1er juillet.
Par ailleurs, un tableau rappelle les valeurs des seuils et du plafond depuis 2009.

Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale

Décret n°2012-933 du 1er août 2012 relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.
(NOR : MENH1220219D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 3 p.

L'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats comprend deux parts : la première tenant compte des responsabilités et sujétions liées aux fonctions est versée mensuellement et comprend deux éléments cumulables, la seconde tenant compte des résultats de l'entretien professionnel, est versée de façon triennale et est déterminée par l'application d'un coefficient allant de 0 à 3.
Ce décret prend effet au 1er septembre 2012.
Le décret n°2002-47 du 9 janvier 2002 est abrogé à l'exception de certaines dispositions particulières à certains emplois de direction.

Arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale instituée par le décret n°2012-933 du 1er août 2012.
(NOR : MENH1220249A).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°5, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Des tableaux fixent, d'une part, le montant annuel de la part attribuée au titre des fonctions exercées et des établissements d'affectation, d'autre part, les montants annuels du complément fonctionnel attribué à certains chefs d'établissement.

Intermittent du spectacle
Contribution sociale généralisée (CSG)
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)
Cotisations au régime général de la sécurité sociale

Lettre circulaire n°2012-0000084 du 26 juillet 2012 de l'ACOSS relative au régime social des redevances versées aux artistes du spectacle et aux mannequins.
Site internet de l'ACOSS, août 2012.- 5 p.

Les redevances versées aux artistes du spectacle par des employeurs tels les collectivités territoriales sont, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, qualifiés de revenus du patrimoine et soumises à ce titre à la CSG, au prélèvement social et à sa contribution additionnelle ainsi qu'à la contribution finançant le revenu de solidarité active.
Pour les artistes résidant fiscalement à l'étranger, aucune des contributions du patrimoine n'est due.

Loi de finances

Loi n°2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.
(NOR : EFIX1227267L).
J.O., n°1190, 17 août 2012, pp. 13479-13496.

Décision n°2012-654 DC du 9 août 2012.
(NOR : CSCL1232225S).
J.O., n°1190, 17 août 2012, pp. 13496-13503.

Le taux normal de la taxe à la valeur ajoutée est fixé à 19,6 % (art 1er).
L'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale relatif aux exonérations de cotisations sociales patronales et salariales pour les heures supplémentaires est abrogé (art. 3 - A).
L'article 45 de la présente loi fixe le montant de la cotisation au Centre national de la fonction publique territoriale à 0,9 % pour l'exercice 2012.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'éducation nationale

Décret n°2012-932 du 1er août 2012 modifiant le décret n°2011-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale.
(NOR : MENH1108788D).
J.O., n°179, 3 août 2012, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 7 p.

Les personnels de direction de 2e classe sont recrutés par la voie d'un concours ouvert aux fonctionnaires de catégorie A appartenant à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 justifiant de cinq années de services effectifs dans leur cadre d'emplois ou dans un cadre d'emplois de niveau équivalent (art. 3).
Le corps des personnels de direction est accessible par la voie du détachement, dans le grade de 2e classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 et dans le grade de 1re classe aux fonctionnaires titulaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 et qui ont au moins atteint l'indice brut 728. Ces agents doivent également justifier d'un niveau de missions comparable et de dix années de services effectifs à plein temps en catégorie A (art. 14).

Police du maire
Services départementaux d'incendie et de secours
Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police
Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Garde champêtre

Circulaire DGPAAT/SDFB/C2012-3064 du 23 juillet 2012 du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt relative aux règles de procédure pénale applicables aux infractions forestières.
(NOR : AGRT1229927C).
Site internet Légifrance.circulaires.gouv, août 2012.- 20 p.

Cette circulaire décrit les caractéristiques essentielles de la procédure pénale en cas d'infractions forestières.
Les agents compétents pour rechercher et constater les infractions sont, entre autres, les agents de police municipale, les gardes champêtres et les agents publics commissionnés et assermentés habilités par la loi ou le règlement comme des agents des services d'incendie et de secours.
La circulaire détaille les pouvoirs de police judiciaire des agents habilités, l'accès aux lieux privés et les modalités de transmission des procès-verbaux.

Protection contre les attaques et menaces de tiers
Non discrimination

Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
(NOR : JUSX1224421L).
J.O., n°182, 7 août 2012, pp. 12921-12924.

L'article 8 modifie l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en définissant le harcèlement sexuel comme des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité du fonctionnaire en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créant à son encontre une situation hostile, humiliante ou offensante.
Est assimilé au harcèlement sexuel toute forme de pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Circulaire n°CRIM 2012-15/ E8 du 7 août 2012 du ministère de la justice présentant des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
(NOR : JUSD1231944C).
Site internet du ministère de la justice, août 2012.- 19 p.

Cette circulaire présente la nouvelle définition du harcèlement sexuel qui soit résulte d'actes répétés, soit d'un acte unique, détaille la notion de pression grave et distingue le harcèlement du viol ou de l'agression sexuelle.
L'abus d'autorité constitue une circonstance aggravante, notamment lorsque le délit est commis à l'encontre d'un mineur dans le cadre du travail.
Sont présentées les sanctions prévues, notamment lorsque les actes sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public.
La circulaire rappelle que sont également sanctionnés les délits de discrimination qui concernent à la fois les victimes de harcèlement et les témoins des faits, le harcèlement et la discrimination constituant des délits distincts.
Un point est fait sur l'application dans le temps des nouvelles dispositions.

Sécurité sociale / Déclaration unique d'embauche

Arrêté du 30 juillet 2012 fixant le modèle du formulaire « Déclaration préalable à l'embauche » pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale.
(NOR : AFSS1231496A).
J.O., n°188, 14 août 2012, p. 13320.

Ce formulaire peut être obtenu auprès des URSSAF (Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) et des caisses générales de sécurité sociale. Il peut également être imprimé sur internet.
Les arrêtés du 27 octobre 1997 et du 8 juillet 2002 fixant le modèle des formulaires de « déclaration unique d'embauche » sont abrogés. ■

Références

Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Congés bonifiés

Proposition de loi visant à instaurer un droit aux congés bonifiés/ Présentée par M^me^ Marie-George Buffet.
Document de l'Assemblée nationale, n°4523, 5 juin 2012.- 11 p.

Il est proposé d'insérer un article 21-1 après l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 érigeant les congés bonifiés au rang de droit pour les agents justifiant soit d'une naissance, soit d'un lien de parenté ou d'une attache particulière avec l'une des collectivités d'outre-mer, ces congés ne pouvant plus être refusés par l'employeur que pour des raisons impérieuses liées à l'organisation du service et les droits de l'agent bénéficiant dans les mêmes conditions aux conjoints, concubins, partenaires du PACS et enfants.

Urbanisme
Coopération intercommunale
Mise à disposition

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur les collectivités territoriales et l'ingénierie en matière d'urbanisme/ Par M. Pierre Jarlier.
Document du Sénat, n°654, 10 juillet 2012.- 102 p.

Pour répondre aux besoins des collectivités territoriales en matière d'ingénierie de proximité, le rapport propose une nouvelle architecture pour l'ingénierie d'urbanisme reposant sur deux dimensions complémentaires de l'ingénierie : l'ingénierie stratégique relevant de l'État en matière d'urbanisme, d'environnement et de développement durable et se déclinant à l'échelle régionale ou interrégionale et l'ingénierie opérationnelle reposant sur l'échelle intercommunale pour l'exercice du droit des sols et la planification. Le rapport recommande de faciliter la mise à disposition des personnels de l'État auprès des collectivités territoriales sur la base de conventionnement et de réglementer le métier d'urbaniste en donnant un statut légal à cette profession. ■

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accidents de service et maladies professionnelles
Allocation temporaire d'invalidité

Tribunal administratif de Nancy, 31 janvier 2012, M. M., req. n°1000141.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, p. 143.

L'État, ne peut pas être tenu au versement de l'allocation temporaire d'invalidité, prévue par l'article 65 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, pour indemniser l'incapacité permanente dont s'avère atteint ce fonctionnaire à la suite d'une exposition à l'amiante antérieure à son recrutement, alors qu'il relevait du régime général par son activité en entreprise, quand bien même la maladie professionnelle serait constatée pour la première fois au cours de sa carrière en qualité d'agent titulaire.
En effet, en l'espèce, l'intéressé n'apporte pas la preuve qu'il aurait été exposé fortement à l'amiante à l'occasion de l'exercice de ses fonctions au collège, en produisant des attestations non probantes de deux anciens collègues selon lesquelles ils auraient enlevé des dalles de sol et de mur dont la colle contenait de l'amiante et remplacé des vitres dont le mastic comportait de l'amiante. Par ailleurs l'allocation temporaire d'invalidité n'est pas au nombre des prestations, indemnités et rente régies par le livre IV du code de la sécurité sociale notamment son article D. 461-24. Par suite l'État, dont les agents titulaires sont en application des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale, affiliés à une organisation spéciale de sécurité sociale, ne peut être tenu au versement de l'allocation temporaire d'activité pour indemniser l'intéressé.

Collaborateur de cabinet
Détachement / Décision mettant fin au détachement
Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Douai, 23 décembre 2011, M^me^ A. req. n°10DA01198.

Si, en vertu des dispositions des articles 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 6 du décret du 16 décembre 1987 relatif à ce type d'agents, les personnes nommées à un emploi de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale ne peuvent demeurer dans cet emploi au-delà de l'expiration du mandat de cette autorité sans que leur nomination fasse l'objet d'un renouvellement. En l'espèce, la requérante, dont la décision de détachement indiquait expressément qu'elle était détachée en tant que collaborateur de cabinet du maire de la commune, est soumise par application des dispositions de l'article 52 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, aux règles régissant les fonctions de collaborateur de cabinet impliquant notamment que le terme de son détachement ne pouvait être autre que celui prévu par, soit au plus tard le terme du mandat de l'autorité territoriale qui l'avait recrutée, nonobstant la circonstance que la décision de détachement fixait un autre terme. Ainsi, le mandat du maire auprès duquel la requérante était détachée en qualité de collaborateur de cabinet ayant cessé, le détachement de l'intéressée devait, dès lors, être regardé comme ayant pris fin à son terme et non comme ayant été interrompu prématurément. Par ailleurs le refus de renouveler l'engagement d'un collaborateur de cabinet n'a pas à être motivé.

Communication du dossier et droits de l'agent incriminé
Procédures et garanties disciplinaires
Sanction du quatrième groupe / Révocation

Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2011, M^me^ M., req. n°10NC01544.

La communication intégrale du dossier individuel d'un agent s'opère par la consultation de ce dossier dans les locaux du service qui en assure la conservation, sans qu'aucune disposition n'impose à l'administration d'adresser ces documents à l'intéressé s'il en fait la demande.
Par ailleurs, aucune disposition n'impose que les témoignages écrits, qui figurent au dossier de la requérante, ne soient lus en conseil de discipline au regard des droits de la défense et du principe du contradictoire.
Enfin, la matérialité des faits reprochés à la requérante, à savoir des actes de maltraitance, est établie par l'enquête

conduite par l'inspecteur de la DDASS qui a lui-même entendu et vérifié les déclarations des témoins directs. Les attestations produites par la requérante émanant d'anciennes collègues et de membres de la famille de résidents, qui n'étaient pas présents au moment des faits, sont ainsi dépourvues de valeur probante. Le classement sans suite du dossier de la requérante à la suite de l'enquête effectuée par la gendarmerie ne remet pas en cause la matérialité des faits.

Complément de rémunération
Travail à temps partiel
Primes et indemnités
Acte administratif

Quelles sont les modalités d'application aux agents des collectivités territoriales travaillant à temps partiel des avantages collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/12, mai 2012, pp. 385-389.

Sont publiées les conclusions de M^me^ Nathalie Escaut, Rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 7 mai 2012, Commune de Lapalud, req. n°337077.
Le rapporteur public, dans ses conclusions, fait le point sur les dispositions fixées par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 posant le principe du maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération dès lors qu'ils ont été pris en compte dans le budget de la collectivité mais rappelle que l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la modulation des primes et indemnités afférentes soit au grade, soit à l'emploi pour les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel.
En l'espèce, il considère, suivi par le juge, que la prime de fin d'année, indemnité liée à l'emploi, doit être calculée au prorata du temps de travail.
La mention de la qualité et de la signature du signataire, en l'absence de celle de son nom et prénom, ne pouvait créer aucune ambiguïté pour la requérante sur l'identité de l'auteur des décisions attaquées.

Congés de maladie / Certificat médical
Absentéisme
Sanction du troisième groupe / Exclusion temporaire
Retenues sur le traitement

Tribunal administratif de Rouen, 20 septembre 2011, M. F., req. n°0900867, précédé des conclusions de M. Gilles Armand, Rapporteur public.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, pp. 150-152.

Est légale, la sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de six mois infligée à un agent pour absence injustifiée, puisque, si le requérant revendique avoir transmis des certificats médicaux pour certaines journées d'absence, il n'établit ni même n'allègue avoir transmis ces justificatifs d'absence dans le délai de quarante-huit heures prévu par l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, et la circonstance qu'il aurait averti par téléphone sa hiérarchie de ses absences ne le dispensait pas d'envoyer ses arrêts de travail dans le délai requis, afin de régulariser sa situation administrative.
En revanche, sont illégales et doivent être annulées, les décisions procédant à des retenues sur traitement pour les jours d'absence non justifiés dans le délai réglementaire, l'administration ne pouvant agir ainsi que si l'agent a refusé de se soumettre à une contre-visite médicale ou s'il a refusé de répondre à l'injonction de reprendre ses fonctions en cas d'arrêt de travail jugé injustifié par le médecin agréé, alors même que le certificat médical aurait été transmis au-delà du délai réglementaire.

Congé de maladie ordinaire
Primes et indemnités

Dans quelles conditions l'administration a-t-elle la possibilité d'octroyer aux fonctionnaires un avantage non prévu par les textes ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°6/12, juin 2012, pp. 454-457.

Sont publiées les conclusions de M. Damien Botteghi, Rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 18 novembre 2011, garde des Sceaux, Ministre de la justice et des libertés c/ M. R., req. n°344563.
Le rapporteur public, après un rappel des circonstances du litige, fait le point sur l'application par le juge du principe de légalité ainsi que sur la distinction entre décision gracieuse et mesure discrétionnaire et se prononce, suivi par le juge, pour l'octroi, en application du principe de légalité, de primes liées à l'exercice des fonctions à un fonctionnaire en congés de maladie ordinaire dès lors que celles-ci ont été octroyées à titre dérogatoire à un fonctionnaire placée dans une situation identique.

Contentieux administratif / Référé
Contentieux administratif / Suspension
Cumul d'activités
CAP / Attributions

Tribunal administratif de Marseille, 16 décembre 2011, M^me^ J. req. n°1107242.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, pp. 126-127.

L'urgence, au sens des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, justifie que soit prononcée la suspension d'un acte administratif lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. Il appartient alors au juge des référés d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le demandeur, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au

fond, l'exécution de la décision soit suspendue.
Par conséquent, en l'espèce, la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, puisque la décision contestée de refus du cumul de son activité libérale avec son activité exercée à mi-temps pour l'hôpital a pour effet de priver la requérante des bénéfices, qu'elle tire de cette activité libérale, alors qu'elle ne reçoit au titre de son activité principale qu'une très faible rémunération. En outre, sont de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision contestée les moyens tirés de la non consultation de la CAP préalablement à cette décision de refus mais également d'une interprétation faussée du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif aux cumuls d'activités des fonctionnaires.

Frais de mission

Tribunal administratif d'Orléans, 27 septembre 2011, Mme R. req. n°0903395.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, pp. 127-128.

D'une part, l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, et ultérieurement au 1er novembre 2006, l'article 5 du décret n°90-437 du 28 mai 1990, obligent l'autorité administrative à indemniser l'agent des frais de déplacement et supplémentaires de repas exposés à l'occasion des missions que les besoins du service imposent en dehors de sa commune de résidence administrative et de sa commune de résidence personnelle. D'autre part, il appartient au chef de service de déterminer l'organisation du service et il lui est loisible, pour une bonne administration, de tenir compte des contraintes budgétaires pour déterminer les déplacements à autoriser en vertu le cas échéant d'ordres de mission. Ainsi, si l'agent se voit confier des missions impliquant nécessairement des déplacements hors de ses communes de résidence, il a droit à l'indemnité des frais y afférents sans que puisse légalement lui être opposée une limitation de crédits, en revanche l'agent ne peut prétendre à se voir indemniser des frais qu'il a exposés au-delà des missions définies par le chef de service.

Licenciement pour insuffisance professionnelle
Obligations du fonctionnaire / Vis-à-vis du service
Discipline / Faits de nature à justifier une sanction

Cour administrative d'appel de Nancy, 5 mai 2011, Mlle R., req. n°10NC01024.

Une autorité territoriale peut se fonder sur le « comportement général » d'un agent, et « notamment son aptitude à entretenir des relations de travail normales avec ses collègues et sa hiérarchie » pour décider de son licenciement pour insuffisance professionnelle, alors même que certains des faits reprochés à l'agent étaient susceptibles de constituer des fautes de nature à justifier l'application de sanctions disciplinaires.
Par ailleurs, les circonstances que l'agent a bénéficié d'avancements réguliers d'échelon, que son contrat à durée déterminée a été régulièrement renouvelé, qu'il a été intégré dans la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire, puis titularisé, n'étaient pas de nature à interdire au maire de licencier ledit agent qui n'établit pas que les fonctions qui lui ont été confiées auraient excédé ses qualifications d'animatrice.

Mutation
Formation
Indemnisation
Prescription

Quelles sont les modalités de remboursement à la collectivité d'origine, par une collectivité d'accueil, des frais de formation d'un agent muté après moins de trois ans après sa titularisation ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/12, mai 2012, pp. 381-384.

Sont publiées les conclusions de M. Edouard Geffray, Rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 9 mars 2012, Commune de Mionnay, req. n°354114.
Le rapporteur, rappelant les dispositions de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit pour les collectivités d'origine et d'accueil d'un agent muté dans les trois ans suivant sa titularisation la possibilité d'un accord sur le montant de l'indemnité versée au titre du mécanisme de compensation financière des dépenses de formation, considère, suivi par le juge, que l'indemnité en cause s'analyse comme une créance de la collectivité d'origine qui peut y renoncer en tout ou partie dans le cadre d'un accord explicite et motivé avec la collectivité d'accueil et que cette créance, qui prend effet à la date de mutation du fonctionnaire, peut se voir opposer la prescription quadriennale.

Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement

Cour administrative d'appel de Douai, 1er décembre 2011, Commune de Nogent-sur-Oise, req. n°11DA00038.

Si un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci, il appartient au juge d'apprécier la légalité du motif à l'origine d'une décision de non-renouvellement, tiré notamment de l'intérêt du service. En l'espèce, la décision litigieuse de non renouvellement n'a pas été prise en raison du comportement ou des compétences professionnelles de l'intéressé. De même n'est pas établi, à l'époque des faits, une réorganisation des services ou un projet suffisamment précis d'une telle réorganisation, le compte rendu d'une réunion du comité technique paritaire, au cours de laquelle cette instance s'était prononcée favorablement à une réorganisation du service étant postérieure de trois mois à la décision litigieuse. La commune ne démontre pas plus que la décision prise l'ait été en raison de la disparition du besoin, celle-ci ayant concomitamment publié des annonces en vue de pourvoir le poste, dont le descriptif correspond à celui de l'intéressé. Enfin, en se bornant à soutenir qu'elle a entendu conserver

sa liberté de décision et assurer un meilleur respect du principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires sans d'ailleurs démontrer que son agent non titulaire aurait été remplacé par un fonctionnaire, la commune ne démontre pas que la décision litigieuse prise après le changement de majorité municipale et formellement motivée par la volonté du maire de mettre en œuvre une réorganisation des services devait être regardée comme ayant été prise en réalité pour des motifs étrangers à l'intérêt du service.

Non titulaire / Licenciement
Indemnité de licenciement des non titulaires
Droit pénal
Non titulaire / Discipline

Cour Administrative d'Appel de Nancy, 25 mai 2011, M. F., req. n°10NC00788.

L'autorité absolue de la chose jugée par les juridictions répressives ne s'attache qu'aux constatations de fait qui sont le soutien nécessaire des jugements définitifs et statuent sur le fond de l'action publique. Une décision rendue en dernier ressort présente à cet égard un caractère définitif, même si elle peut encore faire l'objet d'un pourvoi en cassation ou est effectivement l'objet d'un tel pourvoi et si, par suite, elle n'est pas irrévocable.

En l'espèce, une cour d'appel a condamné un agent non titulaire, directeur de l'exploitation d'un syndicat inter-hospitalier de blanchisserie, pour soustraction, détournement ou destruction de biens contenus dans un dépôt public en constatant que l'intéressé avait cédé à titre onéreux deux véhicules et à titre gratuit du matériel de blanchisserie qui appartenaient à l'établissement public où il exerçait ses fonctions et en relevant qu'il « avait non seulement détourné ces véhicules, en procédant à leur vente sans en détenir le pouvoir mais en avait au surplus pour partie détourné le prix ». L'autorité absolue de la chose ainsi jugée s'attache à la constatation de ces faits qui sont de nature à eux seuls à justifier la sanction du licenciement, sans préavis ni indemnité.

Par ailleurs, il résulte des dispositions des articles 8, 42 et 47 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, qu'un agent qui a fait l'objet d'un licenciement sans préavis ni indemnité à titre de sanction disciplinaire, ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés annuels, à une indemnité compensatrice de préavis ou à une indemnité de licenciement.

Non titulaire / Rémunération
Primes et indemnités
Fonction publique hospitalière

Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2011, Ministre d e la santé et des sports et Centre hospitalier de Charleville-Mézières c/ Syndicat CGT, req. n°s10NC01430 et 10NC01483.

Si les ministres signataires de l'arrêté du 24 mars 1967 tenaient de leur pouvoir général d'organisation de leurs services la compétence pour instaurer, dans le cadre des lois et règlements alors en vigueur, une prime de service en faveur des agents contractuels placés sous leur autorité dans ces services, ils ne pouvaient en revanche compétemment instaurer une telle prime pour des agents contractuels servant dans des établissements publics hospitaliers, dès lors que ces agents sont placés sous une autre autorité que la leur.

Étant dès l'origine entaché d'incompétence en tant qu'il dispose que les primes de service qu'il instaure sont également applicables aux agents des services hospitaliers recrutés à titre contractuel par les établissements publics hospitaliers, l'article 1er de l'arrêté du 24 mars 1967 ne peut recevoir légalement application.

Commet donc une erreur de droit le tribunal qui se fonde sur les dispositions litigieuses de l'article 1er de l'arrêté du 24 mars 1967 pour annuler la décision du directeur d'un centre hospitalier refusant d'attribuer la prime de service aux agents contractuels.

Obligations / Vis-à-vis du service
Congé de maladie ordinaire
Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel
Sanction du premier groupe / Blâme

Cour administrative d'appel de Douai, 15 décembre 2011, M. A., req. n°11DA00236.

La note de service prescrivant à l'ensemble des agents d'avertir leur supérieur hiérarchique le jour de leur absence pour maladie entre dans le champ des mesures d'organisation que le président du service départemental d'incendie et de secours a qualité pour prendre en tant que chef de service et celles-ci n'excèdent aucunement les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service. En l'espèce, est justifié l'arrêté par lequel le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours a infligé un blâme, à un sapeur-pompier professionnel stagiaire, au motif que lors de la garde du 26 avril 2009, celui-ci n'a pas prévenu sa hiérarchie de son absence et a fait preuve d'un manque de rigueur ayant entraîné une désorganisation du service.

Obligations / Vis-à-vis du service
Mutation interne - Changement d'affectation
Sanction du premier groupe / Blâme
Conseil de discipline / Fonctionnement

Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2011, M. M., req. n°10NC00695.

Est de nature à justifier une sanction disciplinaire, l'attitude agressive et menaçante d'un agent à l'encontre de ses collègues ainsi que son comportement insolent et désobligeant envers son chef d'établissement, lesquels sont établis par les pièces du dossier et notamment par un rapport d'incident établi par le proviseur du lycée, par plusieurs attestations et témoignages de collègues du requérant, ainsi que par les propres courriers adressés par l'intéressé au recteur de l'académie en réponse aux documents trouvés dans son dossier lors de la consultation de ce dernier pendant la procédure disciplinaire. La circonstance que certains collègues et élèves aient rédigé des attestations faisant état, en termes généraux, de son bon comportement à leur égard ne fait pas obstacle à ce que les faits sus évoqués soient établis. Contrairement à ce que soutient le requérant de tels faits sont constitutifs de manquements à ses obligations professionnelles, lesquelles ne sauraient se réduire à l'obligation d'exercice entier personnel et exclusif de la fonction, l'obligation d'obéis-sance hiérarchique, l'obligation de secret, de discrétion et d'information, l'obligation de désintéressement, l'obligation de résidence et, enfin, l'obligation de formation.
Le blâme infligé à cet agent ne constitue pas une sanction manifestement disproportionnée aux faits qui lui sont reprochés.
Par ailleurs, n'est pas irrégulière la procédure suivie devant le conseil de discipline au cours de laquelle certains membres ont quitté la salle et utilisé leurs téléphones portables au moment du délibéré dès lors qu'il ne leur est pas interdit de quitter provisoirement les lieux et qu'il n'est pas établi qu'ils auraient pris contact avec l'une des parties au litige.

Obligations du fonctionnaire / Secret professionnel et discrétion professionnelle
Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

Tribunal administratif de Melun, 8 décembre 2011, M. P., req. n°s091179, 0902816 et 0905530, précédé des conclusions de M. Mohammed Bouzar, Rapporteur public.
Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, pp. 145-149.

Constitue un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle des agents publics, le fait pour un fonctionnaire de la police nationale de consulter les données du « système de traitement des infractions constatées » (fichier STIC), comportant des informations nominatives confidentielles, à de très nombreuses reprises pour des raisons étrangères au service, d'imprimer certaines fiches et de communiquer une partie des informations recueillies à des tiers non habilités pour les recevoir. Le requérant ne peut invoquer les stipulations de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatives notamment au droit à la liberté d'expression, lesquelles protègent la dénonciation par les agents publics de conduites ou d'actes illicites constatés sur leur lieu de travail, puisque, au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, les dysfonctionnements liés à la composition et à l'utilisation de ce fichier STIC étaient connus d'un nombre important de personnes et étaient, d'ailleurs, l'objet d'un contrôle de la CNIL, le requérant n'étant donc pas le mieux placé pour agir dans l'intérêt général en avertissant son employeur et l'opinion publique desdits dysfonctionnements. En outre la circonstance que, informés par le requérant, ses supérieurs hiérarchiques et le procureur de la république n'aient pas donné suite, ne pouvait affranchir l'intéressé de ses devoirs de discrétion et de secret professionnels, notamment envers la presse.
Ainsi, eu égard à la gravité des faits, à leur caractère réitéré, et aux fonctions d'encadrement exercées par le requérant, la sanction de mise à la retraite d'office prononcée à son encontre n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Primes et indemnités
Mutation interne - Changement d'affectation
Indemnisation

L'indemnisation du fonctionnaire illégalement évincé.
Actualité juridique – Droit administratif, n°27, 30 juillet 2012, pp. 1531-1538.

Sont publiées les conclusions de M^me^ Aurélia Vincent-Dominguez, Rapporteur public, ainsi que les arrêts de la cour administrative d'appel de Marseille du 20 mars 2012, M. L., req. n°09MA03275 et M. M., req. n°09MA02957.
Le rapporteur public, après un rappel des faits des deux espèces qui consistent en l'annulation par jugement, respectivement d'un refus de mutation et d'un changement d'affectation, revient sur la jurisprudence antérieure relative à la prise en compte dans l'indemnisation des primes et indemnités perdues par les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une mesure jugée illégale. Il remarque une évolution jurisprudentielle du Conseil d'État qui semble abandonner le critère de l'exercice effectif des fonctions et détaille les options qui s'offrent au juge : maintenir la distinction entre les primes liées à la fonction occupée et celles liées à l'exercice effectif des fonctions, indemniser intégralement l'agent, définir l'indemnisation en fonction de l'objet de la prime.
Suivi par le juge, le rapporteur se prononce pour inclure dans l'indemnisation les primes « fonctionnelles » liées aux contraintes inhérentes au poste comme la nouvelle bonification indiciaire et les astreintes et les primes liées à la qualité ou à la quantité de travail fourni dès lors que l'agent justifie qu'il percevait ces dernières avant la mesure litigieuse. Les indemnités compensant l'engagement de frais ne peuvent, par contre être indemnisées.

Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire
Communication du dossier et droits de l'agent incriminé
Obligations / Vis-à-vis du service
Obligation d'obéissance hiérarchique

Cour administrative d'appel de Douai, 17 novembre 2011, M. A., req. n°11DA00123.

Est constitutif d'une faute de nature à justifier l'application d'une sanction, le refus d'obéissance d'un agent, adjoint technique employé en qualité de gardien d'immeuble, qui a refusé de sortir les conteneurs poubelles et de prendre les réclamations téléphoniques du ressort de l'un de ses collègues pendant la période de congé de ce dernier alors que ces tâches faisaient partie de ses obligations de service. Si le dossier individuel communiqué au fonctionnaire dans le cadre d'une procédure disciplinaire doit comporter non seulement l'ensemble des éléments sur le fondement desquels la décision a été prise, mais, plus largement, l'ensemble des pièces intéressant la situation administrative de cet agent, y compris celles qui seraient favorables à l'intéressé et que ce dernier pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre, la circonstance que les pièces du dossier n'étaient pas classées et numérotées sans discontinuité n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la procédure disciplinaire, dès lors qu'il n'est pas établi ni même allégué qu'une pièce pouvant avoir une influence sur le cours de cette procédure aurait été soustraite du dossier avant sa communication à l'intéressé.

Stage / Licenciement en cours de stage
Durée du stage
Emploi à temps non complet

Tribunal administratif de Lyon, 2 novembre 2011, M. G., req. n°0904699.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, p. 168.

Il ne résulte d'aucun texte que la durée du stage d'un agent dans la fonction publique territoriale soit déterminée en tenant compte du fait que cet agent aurait été recruté sur un emploi à temps incomplet. Dès lors, la durée normale du stage, prévue par le statut particulier, d'un adjoint administratif territorial de 2e classe était d'une année et son licenciement pour insuffisance professionnelle intervenu après sept mois de stage, n'a pas eu lieu avant la fin de la première partie de la durée normale de stage, et ne méconnaissait pas les dispositions de l'article 5 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992. En outre, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire, que lorsqu'elle fixe la date d'effet du licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent en cours de stage, l'autorité territoriale doive tenir compte de ce que l'intéressé n'aurait pas épuisé ses droits à congés annuels. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Acte administratif / Procédure
Comité technique paritaire / Attributions

L'arrêt Danthony du point de vue du justiciable.
L'Actualité juridique - Droit administratif, n°27, 30 juillet 2012, pp. 1484-1489.

Cette étude analyse les conséquences de l'arrêt du 23 décembre 2011, M. D. et autres, par lequel le Conseil d'État a érigé en principe du droit le fait qu'un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable suivie à titre obligatoire ou facultatif, en l'espèce la consultation des comités techniques paritaires préalablement au regroupement de deux établissements publics, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que si ce vice a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de cette décision ou a privé les intéressés d'une garantie.
L'auteur de l'article s'interroge sur l'étendue de l'expression « vice dans la procédure », sur la désignation des personnes intéressées privées d'une garantie et sur la notion même de garantie. Il remarque que cet arrêt donne une plus grande latitude au juge pour apprécier la légalité des décisions administratives et qu'il s'inscrit dans un mouvement plus large de relativisation de la légalité.

Congé pour événements familiaux / Pour une naissance ou une adoption

Congés. Le salarié fixe la date du congé de paternité.
La Semaine juridique - Social, n°31-35, 31 juillet 2012, pp. 34-35.

Cet article publie en extraits et commente l'arrêt du 31 mai 2012, SARL Côté Fjord, n°11-10.282, par lequel, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne peut ni s'opposer aux dates fixées par le salarié pour la prise de son congé de paternité, ni imposer le report de ce congé, dès lors que le salarié a averti son employeur au moins un mois avant de le prendre et que ce congé est compris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Juridictions administratives
Contentieux administratif
Conseils de discipline / Composition
Suspension à plein ou demi-traitement

Composition des juridictions.
L'Actualité juridique - Droit administratif, n°27, 30 juillet 2012, pp. 1506-1508.

Commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 6 mars 2012, M. V., req. n°11LY01286, l'auteur de cette chronique revient sur le principe d'impartialité tel qu'il découle de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la jurisprudence interne et fait état de la position du rapporteur public, qui, dans ses conclusions, distingue l'office du conseil de discipline et celui du juge dans une affaire de suspension et considère que le soupçon de partialité du juge présidant à la fois la formation de jugement et le conseil de discipline n'est pas avéré dès lors que le conseil de discipline a uniquement décidé de reporter l'affaire jusqu'à la saisine du tribunal répressif.
A l'inverse, la Cour juge que le fait que ce soit le même juge qui ait présidé les deux instances est contraire à la règle qui interdit à un magistrat de participer à une formation de jugement se prononçant sur un litige relatif à des faits dont il a eu à connaître dans le cadre de ses activités administratives.

Non titulaire / Rémunération
Agent de droit privé
Agent de droit public
Primes et indemnités
Non discrimination

Travail, réglementation, rémunération - Salaire - Égalité des salaires - Atteinte au principe - Cas - Différence de rémunération justifiée par une différence de statut juridique - Condition.
Les Cahiers de la fonction publique, n°320, mars 2012, pp. 45-47.

Après la publication de l'arrêt du 16 février 2012, n°10-21.864, par lequel la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, qu'en application du principe d'égalité de traitement,

une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ne peut être fondée que si elle résulte de l'application de règles de droit public, un commentaire rappelle une décision du 27 février 2009 de cette même cour jugeant qu'un complément de rémunération fondé sur le critère de la fonction ou du poste occupé devait, faute de respecter le principe « à travail égal, salaire égal », être versé à un agent de droit privé effectuant le même travail qu'un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions.

Nouvelle bonification indiciaire

À l'école, pas de NBI pour les remplaçants !
La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°29-33, 23 juillet 2012, pp. 7-8.

Cette chronique d'actualités commente l'arrêt du 13 juillet 2012 par lequel le Conseil d'État a rappelé que l'octroi de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) était attaché à l'emploi et que l'agent momentanément absent pour maladie en gardait le bénéfice. L'auteur rappelle que, par des décisions antérieures, la Haute juridiction avait considéré qu'elle devait bénéficier aux agents stagiaires.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

La QPC portant sur la définition du harcèlement moral ne sera pas transmise au Conseil constitutionnel.
La Semaine juridique - Social, n°30, 24 juillet 2012, p. 6.

Par un arrêt du 11 juillet 2012, n°11-88.114, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel les dispositions de l'article L. 222-33-2 du code pénal définissant le harcèlement moral. La Cour rappelle que ces dispositions ont déjà été déclarées conformes à la Constitution le 12 janvier 2002 et qu'elles ne sont pas affectées par la décision relative au harcèlement sexuel dès lors qu'elles apportent suffisamment de précisions quant aux faits concernés.

Traitements et indemnités
Trop perçu
Acte administratif
Contentieux administratif / Délais de recours
Indemnisation
Prescription

Étude : Le contentieux de la décision attribuant un avantage financier au fonctionnaire : droits des agents ou sauvegarde des deniers publics ?
Actualité juridique - Fonctions publiques, n°3, mai-juin 2012, pp. 130-141.

Partant du nouvel article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, créé par la loi de finances rectificatives pour 2011, introduisant de nouvelles règles en matière de délais relatifs à la répétition des créances indues des rémunérations des agents publics, la présente étude analyse l'évolution de la jurisprudence dans le domaine du partage des droits et des responsabilités entre l'administration et l'agent public en cas de recouvrement d'avantages financiers indus, de l'arrêt Dame Cachet (1922) en passant, notamment par les arrêts Ternon (2001) puis Soulier (2002) et conclut à un équilibre juridique et financier apporté par ce nouveau dispositif. ■

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Administration / Relations avec les administrés
Droit syndical
Instances paritaires

Dossier : La consultation dans la décision administrative.
Les Cahiers de la fonction publique, n°320, mars 2012, pp. 5-32.

Ce dossier se livre à une analyse de l'impact de la consultation des citoyens sur la décision administrative. Il rappelle que ce principe de participation pour les fonctionnaires figure à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 relative à leurs droits et obligations, que, limité au départ par des contraintes hiérarchiques, il a connu une évolution grâce à la politique contractuelle mise en œuvre, notamment, par les « accords de Bercy ».
Un article étudie le développement de la consultation et de la concertation dans la fonction publique entre 1981 et 1984 et évoque les limites de la consultation et de la démocratie sociale à travers trois exemples.
Une autre contribution analyse les rapports entre consultation et dialogue social et remarque que le juge administratif a adopté une attitude à la fois finaliste, les consultations préalables prévues légalement revêtant un caractère substantiel et pragmatique, et que le dialogue entre les organisations syndicales et l'employeur est fragile et le domaine d'enjeux permanents.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

La réforme de la catégorie B s'applique aux rédacteurs à compter du 1er août.
Localtis.info, 31 juillet 2012.- 1 p.

Cet article fait le point sur les principales modifications apportées au statut particulier des rédacteurs territoriaux par le décret n°2012-924 du 30 juillet 2012.
Si les lauréats de l'examen professionnel d'accès à ce cadre d'emplois par la voie de la promotion interne gardent le bénéfice de cet examen, ils ne pourront pas être nommés hors quotas comme le demandaient les organisations syndicales. Un assouplissement a cependant été accordé à ce type de nomination par le gouvernement.
Quatre décrets relatifs aux concours et examens sont à paraître.

Cessation anticipée d'activité
Retraite / Limite d'âge inférieure
Cotisations au régime de retraite de la CNRACL

Départ à la retraite anticipée dans la fonction publique.
Liaisons sociales, 3 août 2012.- 4 p.

Le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse s'applique aux agents des trois fonctions publiques pour les pensions prenant effet au 1er novembre 2012.
Il définit les conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les fonctionnaires ayant débuté leur activité avant l'âge de vingt ans et justifiant d'une durée minimale d'assurance cotisée.
Cette mesure est financée par le relèvement progressif de la cotisation d'assurance vieillesse.

Coopération intercommunale

Communes - communautés : comment réussir la mutualisation des services ?
Maires de France, n°293, juillet-août 2012, p. 12.

Une journée d'échanges organisée le 11 septembre par l'AMF (Association des maires de France) et l'ADCF (Assemblée des communautés de France), devrait permettre, grâce à des témoignages, de faire le point sur les contraintes et les impacts de la mutualisation sur le coût, le management et le statut des agents ainsi que sur les effectifs.

Les communautés, futures « autorités organisatrices des services publics locaux » ?
Localtis.info, 3 août 2012.- 3 p.

Dans un document, remis au Premier ministre le 20 juillet, l'Assemblée des communautés de France (ADCF) formule une série de propositions étayées par des constats dont il ressort que la région et l'intercommunalité devraient être les chefs de file de la rénovation de la carte administrative.
Elle propose que le département se concentre sur ses compétences sociales et devienne le siège d'une conférence des intercommunalités.
Ce document revient sur la refonte de la carte intercommunale, les modalités d'élection des conseillers communautaires et milite en faveur de la subsidiarité.

En ce qui concerne les effectifs, l'ADCF souhaite que les schémas de mutualisation soient préparés dès 2012 et que la création des services communs soit favorisée.

Coopération intercommunale
Gestion du personnel
Fonction publique territoriale

Le point de vue des agents sur l'évolution de leur cadre professionnel en communauté / Assemblée des Communautés de France.
Site internet de l'ADCF, juillet 2012.- 30 p.

Cette étude explore les modalités d'intégration des agents aux structures communautaires à partir d'entretiens portant sur le parcours des agents et leur activité actuelle dans leur intercommunalité, les conditions de leur arrivée dans celle-ci, les changements perçus dans l'organisation du travail et le rapport aux élus, à la population et au territoire ainsi que leur sentiment d'appartenance à la structure et vis-à-vis des évolutions à venir.
Il en ressort un bilan positif du point de vue de l'intégration, facilitée par des régimes indemnitaires favorables et des opportunités professionnelles et conditions de travail avantageuses, mais qui nécessite de grandes capacités d'adaptation aux changements fréquents que connaissent ces communautés.

Cumul d'une pension et d'un traitement

L'Igas préconise de fusionner les trois formes de cumul emploi-retraite.
Liaisons sociales, 26 juillet 2012.

L'Igas constate que le système actuel de cumul emploi-retraite est complexe et entraîne une inégalité d'accès au dispositif. Elle préconise donc une fusion des formes de cumul et souhaite un débat sur l'âge d'accès à ce dispositif.

Fonction publique territoriale
Décentralisation
Effectifs
Gestion du personnel

Les finances des collectivités locales en 2012 : état des lieux / Observatoire des finances locales.
.- Site internet de la DGCL, 2012.- 177 p.

L'Observatoire constate une progression des charges de personnel de 2,4 % en 2011 alors qu'elle était de 2,9 % en 2010. Cette décélération est expliquée par la fin des transferts de personnels de l'État. On estime à 135 000 les emplois créés du fait de ces transferts qui ont entraîné des modifications dans la répartition des effectifs par filières. Les régions prévoient un accroissement rapide de leurs frais de personnels alors que les départements devraient limiter cette hausse.
L'annexe 11 présente l'évolution des effectifs et des dépenses de personnel du 31 décembre 2001 au 31 décembre 2010.

Fonction publique

Fonction publique : des réformes nombreuses à l'agenda.
Localtis.info, 3 août 2012.- 2 p.

À l'automne un « espace de concertation » devrait être ouvert entre la ministre de la fonction publique et les organisations syndicales sur les missions des services publics et l'ouverture d'un chantier concernant les carrières et les parcours professionnels.
Des concertations devraient également avoir lieu sur toutes sortes de thèmes. De nombreux textes réglementaires devraient être préparés, notamment, les textes d'application de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire. D'après un représentant syndical, le gouvernement pourrait permettre l'accès à la catégorie A de certains métiers du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs.

Hygiène et sécurité
Médecine professionnelle et préventive

La réorganisation des règles d'hygiène et de sécurité (2e partie).
La Lettre de l'employeur territorial, n°1314, 17 juillet 2012, pp. 6-8.

Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modernise l'organisation de la médecine de prévention en facilitant le recrutement des médecins, en renforçant leur rôle, en encadrant leur licenciement et précisant les conditions de mise en place d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail. Les CHSCT sont créés pour tous les employeurs à partir d'un seuil de 50 agents, le décret fixant les conditions de désignation de leurs membres.

Non titulaire
Titularisation des non titulaires

Loi « Sauvadet » : comment les collectivités préparent la titularisation de certains de leurs contractuels.
Localtis.info, 1er août 2012.- 2 p.

À partir des exemples du centre de gestion du Nord et de la ville de Lille, cet article indique comment les collectivités se préparent à l'application de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 12 mars 2012 permettant la titularisation de certains agents contractuels.
Un décret d'application, qui ne devrait pas paraître avant septembre devrait apporter des précisions sur les commissions d'évaluation professionnelle ainsi que sur les cadres d'emplois concernés. Dans les trois mois après la parution de ce décret, les collectivités devront présenter un rapport à leur comité technique paritaire et ensuite une délibération déterminera les conditions d'accès aux emplois réservés.
Les changements statutaires pouvant avoir un impact sur la rémunération et plus généralement sur la situation des agents, une communication et un fort accompagnement sont préconisés.
La fiche technique réalisée par le centre de gestion du Nord est jointe.

Obligations du fonctionnaire
Incompatibilités
Cumul d'activités

Rapport d'activité 2011. Rapport au Premier ministre / Commission de déontologie de la fonction publique.
Site internet du ministère de la fonction publique, 2012.- 75 p. + annexes.

La commission fait le point sur les avis rendus en 2011 pour chacune des trois fonctions publiques.
Pour la fonction publique territoriale, 17462 avis ont été rendus soit une diminution de 15 % par rapport à 2010, 72 % d'entre eux concernant des demandes de cumuls d'activités et 66 % des demandes émanent d'agents de catégorie C. Elles concernent principalement les secteurs du commerce, du sport, du tourisme et de la culture, des soins à la personne et des travaux publics.
La commission fait également le point sur la procédure à suivre, la nature et l'étendue de son contrôle ainsi que sur les principales décisions rendues.
La commission remarque que très peu de collectivités respectent l'obligation de l'informer de la suite donnée à ses avis et qu'elle est mal informée des changements de fonctions des agents partis dans le secteur privé depuis moins de trois ans pour lesquels elle pourrait être saisie de nouveau.

Police du maire
Filière police municipale
Coopération intercommunale

Trois options pour exercer les pouvoirs de police spéciale.
Intercommunalités, n°168, juin 2012, p. 17.

En application de l'article L. 5211-9-2 du code général des collectivités territoriales, le président d'une communauté peut, afin de faire exécuter ses décisions en matière de police administrative, recruter un ou plusieurs agents de police municipale pour les mettre à la disposition des communes membres ou faire assermenter et agréer certains agents.
La mise à disposition d'agents de police municipale auprès d'un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) n'est pas envisageable mais un service commun peut être créé en dehors de tout transfert de compétences.

Prescription
Retenues sur le traitement / Trop-perçu
Finances publiques

Le point sur la prescription des créances en matière administrative.
Lettre d'information juridique, n°166, juin 2012, pp. 17-20.

Les créances des personnes publiques sont soumises à la prescription quadriennale instituée par la loi du 29 janvier 1831 et régie actuellement par la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968. Cette prescription concerne les créances de toute nature détenues par une personne physique ou morale sur toute personne publique dotée d'un comptable public. La prescription peut être interrompue, voire suspendue et ne peut être opposée que par l'ordonnateur lui-même. La loi de finances du 28 décembre 2011 a fixé à deux ans la prescription en cas de sommes versées en trop par l'administration aux agents publics, cette règle n'étant pas applicable lorsque l'agent est à l'origine du versement indu par manque d'information de l'administration ou par la transmission d'informations erronées.
La loi du 17 juin 2008 a prévu un délai de dix ans pour la prescription des titres exécutoires.

Protection contre les attaques et menaces de tiers
Non discrimination

Les députés apportent des retouches au projet de loi sur le harcèlement sexuel.
Liaisons sociales, 26 juillet 2012.

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par les députés pour inclure davantage de situations. La définition du harcèlement moral et celle du harcèlement sexuel sont intégrées dans le code du travail de manière identique au code pénal. Ces deux notions y sont étendues aux personnes en formation et en stage. Le harcèlement moral serait sanctionné par les mêmes peines que pour le harcèlement sexuel. Le texte prévoit d'imposer à l'employeur l'affichage des articles du code pénal sur le harcèlement moral et sexuel dans les lieux de travail.

Le ministère de la justice précise l'application de la loi sur le harcèlement sexuel.
Liaisons sociales quotidien, 10 août 2012, pp. 1-2.

Le ministère de la justice apporte des précisions, dans une circulaire du 7 août, sur les dispositions de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Elle explicite certaines notions comme celles d'actes répétés, de comportements à connotation sexuelle, de pression grave, cette gravité s'appréciant en fonction du contexte. Constituent une circonstance aggravante, les faits commis dans le cadre du travail sur un mineur de 15 à 18 ans.
Les discriminations résultant de faits de harcèlement sexuel font l'objet de sanctions spécifiques.

Recrutement

La DGCL confirme le ralentissement des embauches depuis 2008.
Localtis.info, 25 juillet 2012.- 1 p.

Entre 2004 et 2010 la croissance annuelle du secteur public local a été de 1,6 % hors transfert des personnels de l'État soit une progression inférieure à celle connue entre 1999 et 2004. Depuis 2008 cette croissance s'est encore ralentie et est essentiellement due aux recrutements dans les établissements publics de coopération intercommunale. Les statistiques ne comptabilisent pas les embauches en contrats aidés qui sont majoritairement recrutés par les communes.

Les embauches d'agents locaux se poursuivent à un rythme moins élevé.
Les Échos, 14 août 2012, p. 4.

Selon l'Observatoire des finances locales, le nombre d'embauches dans les collectivités territoriales ne cesse de décroître depuis 2008. Ainsi sur la période 2009-2010, 11 500 postes ont été créés par an contre 34 000 entre 1998 et 2010.
Tous statuts confondus, 1,88 million d'agents, dont 75 % de titulaires, étaient employés dans les collectivités territoriales, soit une hausse de 287 000 emplois depuis 2004 dont 135 000 au titre des transferts de personnel vers les conseils régionaux et les conseils généraux.

Retraite

Les nouvelles dispositions / Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.
Site internet de la CNRACL, juillet 2012.- 11 p.

La CNRACL publie un certain nombre de documents relatifs aux nouvelles conditions de départ des agents ayant effectué des carrières longues telles qu'elles découlent du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012.
Ces documents comprennent un tableau récapitulatif des conditions d'entrée dans le dispositif, un tableau récapitulatif en fonction de la date de naissance, un tableau récapitulatif des périodes prises en compte, un tableau récapitulatif des taux de la retenue et de la contribution ainsi que des questions-réponses.
L'instruction générale a été modifiée en conséquence. ■

Numéros parus au 1er semestre 2012

n° 1 janvier 2012 *réf. 3303330611340 - 64 pages - 19 €*

+ Index thématique des articles au 1er janvier 2012

Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux : la modification du statut particulier

Application des nouveaux âges de la retraite : l'accélération du calendrier

L'application d'un délai de carence aux agents publics en congé de maladie

Saisie des rémunérations : quelques aménagements législatifs

Les modifications relatives au congé spécial

Déclaration des vacances d'emplois et recrutement direct dans un emploi fonctionnel (JURISPRUDENCE)

Recul de la limite d'âge pour motif d'ordre familial et prolongation d'activité (JURISPRUDENCE)

n° 2 février 2012 *réf. 3303330611357 - 56 pages - 19 €*

Le décret du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires

Le Conseil commun de la fonction publique

Les nouvelles conditions de reversement des sommes indûment perçues

Contrôle expérimental des arrêts maladie par la sécurité sociale : prolongation et précision du dispositif

Les conséquences de la réforme du statut des infirmiers hospitaliers sur leur mobilité au sein de la FPT

Changement de collectivité et prise en charge financière de la rechute d'un accident de service (JURISPRUDENCE)

n° 3 mars 2012 *réf. 3303330611364 - 64 pages - 19 €*

+ Recueil des références documentaires du 2e semestre 2011

Le décret du 3 février 2012 modifiant le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité et la médecine du travail

Jour de carence applicable aux congés de maladie : des précisions prévues par circulaire

Congés maladie et RTT : la circulaire du 18 janvier 2012

Pension de réversion et pension d'invalidité : les modifications issues de la loi de finances pour 2012

Tabagisme passif : responsabilité de l'employeur (JURISPRUDENCE)

n° 4 avril 2012 *réf. 3303330611371 - 56 pages - 19 €*

La loi du 12 mars 2012 : lutte contre la précarité, égalité entre les hommes et les femmes, recrutement et mobilité, dialogue social, missions des centres de gestion et du CNFPT...

Annulation d'un licenciement et reconstitution des droits sociaux : le versement des cotisations (JURISPRUDENCE)

L'illégalité d'un refus de titularisation prématuré (JURISPRUDENCE)

Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

Chaque numéro de cette revue mensuelle présente **l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la fonction publique territoriale** et des dossiers relatifs à des questions statutaires précises. Particulièrement destinée aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, cette revue s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique.

n° 5 mai 2012 *réf. 3303330611388 - 72 pages - 19 €*

Égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux emplois supérieurs : le décret d'application

Le décret du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial de la catégorie C de la FPT

Le nouveau statut particulier des assistants territoriaux d'enseignement artistique

La prime d'intéressement à la performance collective dans la FPT : les décrets du 3 mai 2012

Les priorités du contrôle de légalité définies par circulaire

Mutation des fonctionnaires récemment titularisés : les précisions du Conseil d'État relatives à l'indemnité représentative de formation (JURISPRUDENCE)

L'application du principe d'égalité à l'octroi d'une mesure de faveur (JURISPRUDENCE)

n° 6 juin 2012 *réf. 3303330611395 - 64 pages - 19 €*

La réforme des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (1re partie) : les nouveaux cadres d'emplois de catégorie C

L'allocation temporaire d'invalidité des fonctionnaires territoriaux (POINT BREF)

Promotion interne : le Conseil d'État précise les conditions d'application des quotas (JURISPRUDENCE)

Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**
Administration des ventes
23 rue d'Estrées CS 10733 75345 Paris cedex 07
Télécopie 33 (0)1 40 15 70 01

La documentation Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
☐ **Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue** Les informations administratives et juridiques			
Version papier	176 €		
Version électronique - format PDF	135 €		
☐ **Je souhaite commander au numéro* :**			
un numéro version papier	19 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur **www.ladocumentationfrancaise.fr**	14,50 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			**4,95** €

** voir numéros parus en 2011 page précédente*

☐ **vous êtes une société, un organisme** ☐ **vous êtes un particulier** *(cochez la case correspondante)*

N° de client *(merci de remplir ce formulaire en capitales)*

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Pays

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

☐ Par carte bancaire n°

Date d'expiration N° de contrôle *(indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de la signature)*

☐ Par mandat administratif *(réservé aux administrations)*

☐ Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A. - DF *(B.A.P.O.I.A. : budget annexe publications officielles et information administrative)*

Date **Signature**

Informatique et libertés - Conformément à la loi du 6 janvier 1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant et les rectifier en écrivant au Département du marketing de la DILA. Ces informations sont nécessaires au traitement de vote commande et peuvent être transmises à des tiers, sauf si vous cochez ici ☐

Les ouvrages

du CIG petite couronne

CIG petite couronne

Répertoire des carrières territoriales

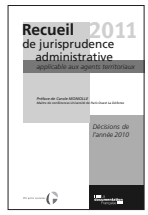
Trois volumes organisés en classeurs. Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

Volume 1 Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels Police municipale - Emplois fonctionnels

Volume 2 Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3 Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 161 € - vol. 2 et 3 : 156 €
Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 85 € - vol. 2 et 3 : 79 €
Collection complète des trois volumes : 375 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 189 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an depuis 1995.
Recueil 2011 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2010

Réf. : 9782110088369 - 2011 - 513 pages - 55 euros

Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives - Édition 2010

Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les textes sont présentés dans leur version applicable au 10 octobre 2010.

Réf. : 97882110082961 - 2010 - 294 pages - 25 €

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110072047 - 2008 - 228 pages - 40 €

EN VENTE :

- **à La Documentation française**
29 quai Voltaire, Paris 75007
tél. 01 40 15 71 10
- **en librairie**
- **par correspondance**
Direction de l'information légale et administrative (DILA)
Administration des ventes
23, rue d'Estrées
CS 10733
75345 Paris CEDEX 07
- **sur internet**
www.ladocumentationfrancaise.fr

La documentation Française

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion
Direction de l'information légale et administrative
La **documentation** Française
tél. 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1115 B 07382
Prix : 19 €