

---

# LES INFORMATIONS

## ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

### *Fonction Publique Territoriale*

- ▶ **La procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux**
  
- ▶ **La représentation des agents de droit privé aux comités techniques paritaires : une décision du Conseil d'Etat du 10 juillet 2002**

CIG petite couronne



---

# LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---



**Centre Interdépartemental  
de Gestion de la Petite Couronne**  
3, rue de Romainville  
75940 Paris cedex 19  
tél : 01 40 03 81 00  
e-mail : [info@cig929394.fr](mailto:info@cig929394.fr)  
site : [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

**Directeur de la publication**  
Jacques Alain Benisti

**Directeur de la rédaction**  
Jean-Marc Dudézet

**Conception, rédaction,  
documentation et P. A. O.**  
Direction des affaires juridiques  
et de la documentation

site internet sur l'emploi territorial :  
[www.centresdegestion.org](http://www.centresdegestion.org)  
également accessible par le portail  
de l'administration française  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

© La **documentation** Française  
Paris, 2002

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> 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. »

# 1. ACTUALITE COMMENTEE

## DOSSIER

<b>La procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux</b>	<b>3</b>
--	----------

## STATUT AU QUOTIDIEN

<b>La représentation des agents de droit privé aux comités techniques paritaires : une décision du Conseil d'Etat du 10 juillet 2002</b>	<b>24</b>
--	-----------

---

# 2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

## REFERENCES

<b>* Textes</b>	<b>27</b>
<b>* Documents parlementaires</b>	<b>36</b>
<b>* Chronique de jurisprudence</b>	<b>37</b>
<b>* Presse et livres</b>	<b>39</b>

## TEXTES INTEGRAUX

<b>* Jurisprudence</b>	<b>45</b>
------------------------	-----------



---

## DOSSIER

---

### La procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

Le statut général des fonctionnaires confère des droits mais aussi des obligations aux agents employés par les collectivités territoriales. Tout manquement à une de ces obligations les expose à une sanction disciplinaire, comme cela est précisé par l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983<sup>1</sup> :

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

L'article 30 de la même loi ajoute que lorsqu'une faute grave a été commise, l'administration peut aussi suspendre le fonctionnaire.

Si aucune définition de la faute ne figure dans le statut, l'échelle des sanctions disciplinaires pouvant être prononcées est en revanche détaillée dans les textes applicables à chaque fonction publique, notamment pour les fonctionnaires territoriaux, à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984<sup>2</sup> qui prévoit quatre groupes de sanctions.

Tous les agents publics qu'ils soient titulaires, stagiaires ou non titulaires sont concernés par la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire. Cependant, les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux stagiaires sont prévues par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992<sup>3</sup> et celles applicables aux agents non titulaires par le décret n°88-145 du 15 février 1988<sup>4</sup>.

---

1. Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2. Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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

L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, prévoit que la décision d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent appartient à « l'autorité investie du pouvoir de nomination ». L'autorité compétente doit respecter des règles précises de procédure définies au même article afin notamment de garantir les droits de la défense :

« (...) Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier (...) ».

En outre, le même article pose le principe selon lequel certaines sanctions doivent obligatoirement être précédées de la consultation d'un organisme siégeant en conseil de discipline et dans lequel est assurée une représentation du personnel. Pour la fonction publique territoriale, l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 précise les règles relatives à la composition et au fonctionnement de ce conseil dont l'avis doit être motivé<sup>5</sup> et un décret du 18 septembre 1989<sup>6</sup> apporte les précisions sur les mesures d'applications relatives à la procédure disciplinaire.

---

4. Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale concerne les dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

5. Article 19, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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

Enfin, il existe différentes suites possibles à une décision de sanction. Outre le recours contentieux, la loi a ainsi ouvert des possibilités de recours auprès du conseil de discipline de recours dans les conditions prévues aux articles 90 *bis* et 91 de la loi du 24 janvier 1984. De plus, les textes ont prévu des délais à l'expiration desquels la mention des sanctions cesse de figurer au dossier individuel de l'agent. En dernier lieu, l'intervention d'une loi d'amnistie peut permettre à l'agent de bénéficier de l'effacement de la sanction ou interrompre la procédure si celle-ci est encore en cours.

Seront donc examinés successivement dans ce dossier l'engagement des poursuites disciplinaires, le déroulement de la procédure et les suites possibles.

## LE DECLENCHEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Le statut général soumet le fonctionnaire à un régime d'obligations dont la violation peut provoquer des poursuites disciplinaires. A l'origine de la mise en jeu de cette responsabilité disciplinaire se trouve la faute, dont il convient de définir les éléments constitutifs. La décision d'engager une procédure disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui, en cas de faute grave, peut en outre préalablement suspendre un agent.

### La notion de faute disciplinaire

Contrairement à l'infraction pénale qui est légalement prévue et définie, il n'existe pas de définition de la faute disciplinaire dans les textes législatifs et réglementaires. La faute disciplinaire peut néanmoins se définir comme une violation des obligations et de la déontologie professionnelles prévues par les textes statutaires applicables aux agents publics.

Cependant, les mêmes faits peuvent être constitutifs à la fois d'une infraction pénale et d'une faute disciplinaire. Dans ce cas, il convient de rappeler le principe de l'indépendance des actions disciplinaires et pénales<sup>7</sup> qui résulte de la différence de leurs objectifs.

7. Sur ce point, se reporter au dossier relatif aux « Incidences statutaires des poursuites pénales » publié dans les *Informations administratives et juridiques* de janvier 1998.

L'action pénale vise en effet la défense de la société et l'action disciplinaire le maintien de la discipline interne de l'administration. En application de ce principe d'indépendance des actions pénale et disciplinaire, l'administration peut prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent encourant des poursuites pénales sans attendre la décision du juge. De plus, la circonstance que les poursuites pénales engagées contre un agent ont été abandonnées ne fait pas obstacle à ce que ces faits soient retenus à l'appui d'une procédure disciplinaire (*Conseil d'Etat, 11 juin 1999, M. G., requête n°185169*).

On ajoutera que pour les mêmes raisons, des faits constitutifs d'une faute pénale ne constituent pas forcément des faits répréhensibles sur le plan disciplinaire et inversement.

Le seul élément de la procédure pénale dont l'administration doit tenir compte est l'éventuelle établissement par le juge pénal de l'inexactitude matérielle des faits reprochés, qui met obligatoirement fin à la procédure disciplinaire engagée à raison des mêmes faits.

On rappellera enfin qu'à l'instar de la faute pénale, la faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction ne doit pas avoir déjà été sanctionnée par l'administration :

« *Considérant (...) qu'ayant pris à l'encontre de ce fonctionnaire la sanction du blâme, [l'autorité disciplinaire] ne pouvait, en l'absence de faits nouveaux reprochés à l'intéressé, prononcer, après avis du conseil de discipline, une nouvelle sanction à son encontre à raison des mêmes faits* » (*Conseil d'Etat, 18 décembre 1992, Commune de Voreppe c/ M. P., requête n° 101505*).

La constatation et la qualification des faits comme faute s'effectue sous le contrôle du juge administratif qui apprécie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation. Enfin, la responsabilité de l'agent dans les manquements reprochés doit être établie.

### Les manquements constitutifs de la faute

La faute disciplinaire se caractérise avant tout comme un manquement aux obligations professionnelles et déontologiques résultant du statut des fonctionnaires. Si ces manquements sont le plus souvent constatés dans l'exercice des fonctions, ils peuvent aussi relever de comportements constatés dans le cadre de la vie privée.

- Les manquements aux obligations professionnelles

Les obligations s'imposant aux fonctionnaires sont prévues aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983 et complétées par la jurisprudence. Il s'agit des obligations d'indépendance, d'exercice exclusif des fonctions, d'obéissance hiérarchique, de réserve, de secret professionnel et de discrétion professionnelle.

L'obligation d'indépendance et de se consacrer exclusivement aux tâches qui lui sont confiées interdisent que le fonctionnaire cumule plusieurs emplois, sauf dans certains cas limitativement énumérés par les textes. L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 proscribit notamment expressément l'exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative « *de quelque nature que ce soit* » et toute prise d'intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière. On rappellera en outre que l'article 95 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'interdiction d'exercer certaines activités privées concernent également les fonctionnaires ayant cessé provisoirement ou définitivement leurs fonctions. Un décret du 17 février 1995<sup>8</sup> détaille les activités privées interdites à ce titre. En outre, la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques a institué des commissions de déontologie dans chacune des fonctions publiques chargées d'apprécier la compatibilité avec leurs fonctions précédentes des activités privées que souhaitent exercer des fonctionnaires ayant ainsi cessé leurs fonctions.

Il est important d'indiquer que l'exercice de certaines des activités ainsi interdites correspond aussi à la définition du délit de prise illégale d'intérêt prévu par l'article 432-12 du nouveau Code pénal.

L'article 26 de la loi dispose que les fonctionnaires sont tenus à une obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. La violation du secret professionnel est sanctionnée pénalement dans le cadre de l'article 226-13 du Code pénal.

Cependant, dans le respect des règles de discrétion et de secret professionnels énoncées à l'article 26, le fonctionnaire a également l'obligation de répondre aux demandes d'information du public, sur la base notamment de la réglementation relative à l'accès aux documents administratifs.

Le fonctionnaire est soumis à un devoir d'obéissance hiérarchique en vertu de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, qui dispose qu'il est « *responsable des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ».

Il en résulte que toute désobéissance hiérarchique, refus ou retard dans l'exécution des tâches est susceptible

8. Le décret n°95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n°94-530 du 28 juin 1994.

d'entraîner des sanctions disciplinaires. Ces manquements ne doivent cependant pas être confondus avec une insuffisance professionnelle, qui ne peut être sanctionnée disciplinairement.

Ainsi a été jugé comme relevant de l'insuffisance professionnelle l'incapacité pour un enseignant de « *faire régner l'ordre et la discipline dans ses classes, (...)* » de même que « *son inaptitude totale à la communication rendant impossible une intégration dans une équipe éducative ; que ces faits, relèvent de l'inaptitude professionnelle et ne sont pas de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire ; (...)* » (Conseil d'Etat, 25 mars 1988, Mlle R., requête n° 84889).

Le Conseil d'Etat a également jugé que la mauvaise organisation du travail constituait une insuffisance professionnelle :

« *Considérant d'une part que l'un desdits griefs est tiré de la "mauvaise organisation du travail dans son secteur" : qu'il résulte des pièces versées au dossier que ce grief reposait sur l'insuffisance professionnelle du requérant, à l'exclusion de toute faute de nature à justifier une sanction disciplinaire* » (Conseil d'Etat, 28 février 1962, Sieur L.)

Enfin, l'obligation de réserve n'est pas mentionnée par le statut général des fonctionnaires mais découle du principe de neutralité du service public. Il s'agit d'une limite à la liberté d'expression dont la jurisprudence a défini la portée. Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier le manquement à cette obligation sous le contrôle du juge administratif :

« *Considérant, (...) que la faute commise par M. D. directeur de la régie municipale du théâtre d'Avignon, pourtant prévenu à l'occasion d'un précédent incident des sanctions qu'il encourrait en cas de manquement à l'obligation de réserve, a proféré publiquement de graves accusations de malveillance et d'incompétence à l'encontre du maire et de son adjoint chargé des affaires culturelles, était de nature à entraîner, sans erreur manifeste d'appréciation, qu'il soit mis fin à ses fonctions* » (Conseil d'Etat, M. D., 28 avril 1989, requêtes n°87045-87046).

Au-delà de ces manquements aux obligations découlant spécifiquement du statut des agents publics, il est important d'indiquer que l'administration dispose également du pouvoir disciplinaire de droit commun reconnu à tout employeur, lui permettant de sanctionner des fautes liées à la relation de travail et susceptibles de concerner tous les salariés : retards, brutalités, alcoolisme...

- Les manquements constatés dans la vie privée

Si la faute à l'origine de la mise en jeu de la responsabilité disciplinaire de l'agent est la plupart du temps constatée dans le cadre de l'exercice des fonctions, elle peut également relever d'un comportement ou de faits

constatés dans la vie privée. En effet, certaines des obligations professionnelles présentées ci-dessus s'étendent aussi à la vie extra professionnelle des agents, telles que l'indépendance à l'égard de certains intérêts privés et l'obligation de réserve.

De plus, la faute disciplinaire peut résulter de faits ou de comportements susceptibles de porter atteinte à la réputation ou au fonctionnement de l'administration : *« Considérant (...) que M. C., agent des P.T.T., a blessé par balle l'un des voisins de son domicile personnel (...) à la suite d'une altercation ; qu'il a été condamné à six mois de prison avec sursis pour coups et blessures volontaires avec arme ; que son comportement qui a porté atteinte à la réputation de son administration, était de nature à justifier la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet »* (Conseil d'Etat, Secrétaire d'Etat aux PTT c/ M. C, 24 juin 1988, requête n° 81244).

L'autorité territoriale apprécie ces manquements au regard notamment des exigences attachées à la fonction remplie. Ainsi, a pu être sanctionné disciplinairement un policier qui cohabitait avec une prostituée alors même que le délit de proxénétisme n'était pas constitué : *« Considérant que les faits reprochés à M. B., lesquels ainsi qu'il a été dit ci-dessus, doivent être tenus pour matériellement exacts, et qui étaient de nature à porter la déconsidération sur le corps auquel il appartenait, pouvaient légalement justifier une sanction disciplinaire (...) »* (Conseil d'Etat, Ministère de l'intérieur c/ M. B, 14 juin 1986, requête n°71856).

A l'inverse, le Conseil d'Etat a jugé que s'agissant d'un éboueur cantonnier qui a trouvé et gardé de la fausse monnaie étrangère pendant qu'il accomplissait son travail et s'est vu pénalement sanctionné ne peut se voir infliger une sanction aussi grave que la révocation : *« Considérant que les faits ayant motivé cette condamnation étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que, toutefois, compte tenu tant des circonstances de l'affaire que de la manière de servir de M. M., employé depuis douze ans de la ville de Marseille, (...) le maire de Marseille a commis une erreur manifeste d'appréciation en lui infligeant, par son arrêté du 19 novembre 1985, la sanction de la révocation »* (Conseil d'Etat, 29 mai 1987, Ville de Marseille c/ M. M, requête n° 82357).

### **La responsabilité de l'agent dans les manquements reprochés**

L'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 dispose tout d'abord que le fonctionnaire est responsable des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux directives de son supérieur hiérarchique sauf si l'ordre donné est à la fois *« manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public »*. De plus, le fonctionnaire *« n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre*

*de ses subordonnés »*. Il découle de ce principe d'obéissance que lorsque l'agent s'est conformé à l'exécution des instructions de son supérieur hiérarchique, il se trouve en général dégagé de sa responsabilité, dans la mesure où l'ordre n'est pas manifestement illégal et de nature à compromettre un intérêt public, ces deux conditions étant cumulatives. Le juge administratif a ainsi estimé qu'un agent ne peut se voir infliger une sanction pour avoir exécuté un ordre même manifestement illégal :

*« Considérant que si l'ordre donné par son supérieur hiérarchique à M. P. était manifestement illégal, ce dernier ne pouvant ignorer qu'il n'avait pas compétence pour signer un tel arrêté, il n'était pas de nature, dans les circonstances de l'espèce, à compromettre gravement un intérêt public ; qu'ainsi M. P., étant tenu de s'y conformer n'a pu, en l'exécutant, commettre de manquement à l'honorabilité professionnelle de nature à justifier le retrait de son agrément »* (Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 3 novembre 1997, Ministre de la justice c/ P. requête n°96BX00136).

En revanche, le juge considère que le supérieur hiérarchique qui a transmis à un subordonné un ordre illégal peut se voir sanctionné (Conseil d'Etat, 16 juin 1995, M. M, requête n°139177).

Néanmoins, le juge apprécie la responsabilité de l'agent qui exécute un ordre en tenant compte de son rang hiérarchique et de ses fonctions. Ainsi, un agent ne peut invoquer son irresponsabilité disciplinaire en se prévalant de son statut de subordonné dès lors que la nature de ses fonctions ne pouvait lui laisser ignorer le caractère illégal des pratiques en cause, même si celles-ci se déroulaient sur ordre et avec l'accord des supérieurs hiérarchiques :

*« Considérant (...) que la matérialité des faits à l'origine des poursuites pénales (...) est établie par les pièces du dossier ; que M. V. ne saurait s'exonérer de sa responsabilité en faisant valoir qu'il exerçait des fonctions subordonnées et que la conclusion de ces marchés a toujours été faite sur ordre et avec l'accord de ses supérieurs ; qu'en effet, si le requérant ne dirigeait pas le C.G.I., il découle tant des termes du contrat qui le liait au département, que du montant de sa rémunération, qu'il y exerçait des fonctions importantes et que, même si les faits en cause avaient été accomplis sur l'ordre de ses supérieurs hiérarchiques immédiats, il ne pouvait ignorer leur caractère illégal qui compromettait gravement le fonctionnement du service (...) »* (Cour Administrative d'Appel de Nantes, 12 juin 1997, M. V., requête n°96NT00898).

Au contraire, le refus de se conformer à l'instruction d'un supérieur hiérarchique qui n'est ni manifestement illégale, ni de nature à compromettre un intérêt public, justifie la mise en cause de la responsabilité de l'agent qui peut se voir infliger une sanction disciplinaire. Le juge estime ainsi par exemple que constitue une faute grave justifiant une mesure de suspension le fait pour un agent de refuser systématiquement d'exécuter l'ordre de

son supérieur hiérarchique lui demandant d'assurer un remplacement (*Conseil d'Etat, 12 décembre 1994, Centre hospitalier universitaire de Nantes, requête n°136497*).

Le juge peut aussi écarter la responsabilité d'un agent notamment dans le cas où les manquements aux obligations sont directement dus à des troubles mentaux ou physiques :

« *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et notamment des conclusions du rapport de l'expert désigné par les premiers juges qu'à raison d'une maladie mentale, pour laquelle il était en traitement depuis plusieurs années et qui, eu égard à sa nature pouvait ne pas avoir été décelée par le médecin du travail qui l'avait toujours déclaré apte à son emploi, M. P. ne pouvait être regardé comme responsable de ses actes au moment des faits susmentionnés; que par suite, si les dits faits pouvaient conduire à engager une procédure non disciplinaire appropriée à l'état de santé du requérant, ils ne permettaient pas de prononcer légalement une sanction contre lui* » (*Conseil d'Etat, 2 juillet 1980, Centre hospitalier de Saint Quentin c/ P. requête n°14018*).

## Le titulaire du pouvoir disciplinaire

Les lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 ont posé le principe selon lequel l'autorité investie du pouvoir de nomination détient le pouvoir disciplinaire. Il existe néanmoins quelques cas particuliers qu'il convient d'exposer.

### Le principe

Le principe est énoncé à l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 qui précise que « *le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination* » et est rappelé à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 :

« *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline [...] dans les conditions prévues à l'article 19 du statut général* ».

L'autorité compétente est donc, selon la collectivité, le maire pour un agent employé par une commune, le président s'il s'agit d'un agent employé par un département, une région ou un établissement public. La décision de poursuivre disciplinairement un agent ne peut donc jamais être prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

L'autorité disciplinaire est compétente pour apprécier si un fait constitue une faute disciplinaire, si celui-ci justifie l'engagement d'une procédure disciplinaire et pour

choisir dans l'échelle des sanctions celle qu'elle estime en rapport avec la gravité des faits reprochés.

### Les cas particuliers

- Les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités

La situation des agents employés à temps non complet et occupant des postes dans plusieurs collectivités est prévue à l'article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. L'autorité territoriale qui entreprend une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent à temps non complet, qui occupe plusieurs emplois auprès de collectivités différentes, doit prendre l'avis des autres autorités territoriales concernées.

L'article 15 dispose cependant que le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions prévu à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 peut être accordé par chacune des autorités territoriales concernées.

- Les agents affectés dans les arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et dans les communes associées

La situation de ces agents résulte du décret n°83-964 du 8 novembre 1983 pris pour l'application de la loi n°82-1169 du 31 décembre 1982 relative à l'organisation de Paris, Lyon, Marseille et des établissements publics de coopération intercommunale.

Ce décret prévoit dans ses articles 13 et 15 que si le pouvoir disciplinaire est exercé par le maire de la commune, les maires d'arrondissement ou des communes associées peuvent intervenir dans l'engagement de la procédure disciplinaire puisqu'ils peuvent soit saisir le maire de la commune, soit formuler un avis à la demande du maire de la commune.

- Les fonctionnaires détachés

Si l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 qui dispose que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, laisse penser qu'une action disciplinaire engagée par l'administration d'accueil est possible, l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit aussi que le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité ayant prononcé la nomination, soit l'autorité d'origine.

Cette possibilité de sanction par l'administration d'origine a de plus été reconnue par la jurisprudence :

« *Considérant que le fonctionnaire placé en position de détachement continue à bénéficier dans son cadre d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite ; qu'il s'ensuit que l'autorité investie du pouvoir disci-*

*plinaire à l'égard des agents dudit cadre d'origine peut légalement infliger une sanction disciplinaire au fonctionnaire placé dans la position dont s'agit, en suivant les règles édictées pour l'exercice de ce pouvoir ; qu'elle peut retenir à la charge du fonctionnaire les fautes par lui commises pendant son détachement ; (...) » (Conseil d'Etat, 8 juin 1962, Ministre des P. et T. c/ F.).*

Dans le cas des stagiaires, l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 applicable aux fonctionnaires territoriaux stagiaires précise que le pouvoir de sanction appartient à l'autorité d'accueil qui a prononcé la nomination en qualité de stagiaire. Le même texte dispose que dans le cas du stagiaire déjà titulaire dans un cadre d'emplois et détaché dans un autre cadre d'emplois pour l'accomplissement de son stage avant titularisation « *il est mis fin à son détachement sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son égard dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine* ».

L'administration ou l'établissement d'accueil peut demander une sanction à l'autorité d'origine pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions par l'agent détaché. Elle doit alors fournir tous les éléments nécessaires à l'engagement de la procédure disciplinaire. La décision d'engager des poursuites disciplinaires ne préjuge pas des suites données à la situation de détachement, mais si l'administration d'accueil décide d'y mettre fin elle doit formuler cette demande au moins trois mois avant la date effective de remise à disposition, sauf en cas de faute grave où la remise à disposition est effective immédiatement<sup>9</sup>. L'autorité d'accueil doit respecter les règles relatives à la procédure disciplinaire concernant la motivation des actes administratifs, l'information sans délai de l'intéressé et la communication du dossier individuel.

- Les fonctionnaires mis à disposition

Les articles 61 et 62 de la loi du 26 janvier 1984 précisent que l'agent mis à disposition demeure dans son cadre d'emplois, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais effectuée son service dans une autre administration que la sienne ou auprès d'un organisme d'intérêt général.

En cas de faits susceptibles de donner lieu à une sanction commise par un agent mis à disposition dans l'exercice de ses fonctions, l'article 9 du décret du 8 octobre 1985<sup>10</sup> prévoit la possibilité d'une saisine de l'autorité d'origine par l'administration d'accueil :

*« L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil*

9. Article 10, décret 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

10. Décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985 relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux.

*ou, en cas de pluralité de collectivités, établissements ou organismes d'accueil, par chaque administration ou organisme d'accueil ».*

## Le préalable éventuel : la suspension

L'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'« *en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline (...)* ».

En vertu de ce même article, l'autorité compétente pour prendre cette mesure est l'autorité disciplinaire, donc l'autorité de nomination, en application de l'article 19 de la même loi. Cependant, dans le cas d'un agent détaché, la suspension étant liée à l'exercice des fonctions et ayant pour objet d'écarter l'agent de celles qu'il exerce effectivement, c'est l'autorité d'accueil qui prononcera la mesure de suspension alors même que l'autorité d'origine est compétente pour sanctionner disciplinairement l'agent (Conseil d'Etat, 31 mai 1989, T., requête n°70096).

Les dispositions de l'article 30 s'appliquent aussi bien aux fonctionnaires titulaires que stagiaires<sup>11</sup>. En revanche, l'article 136 de la loi du 24 juillet 1984 qui concerne les dispositions statutaires applicables aux agents non titulaires n'y fait pas référence. Néanmoins, la suspension étant liée à l'intérêt du service, la jurisprudence a reconnu la possibilité de l'appliquer aux non titulaires (Conseil d'Etat, 29 avril 1994, C., requête n°105401).

Cette mesure obéit à des règles de fond et de forme et entraîne un certain nombre de conséquences sur la situation administrative des agents.

On pourra se reporter sur ce point au dossier relatif à la suspension publié dans les « *Informations administratives et juridiques* » d'octobre 1996.

11. Circulaire du 2 décembre 1992 du ministre de l'intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires.

## LE DEROULEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Lorsque l'administration considère que les faits ou le comportement imputables à un agent sont constitutifs d'une faute et justifient une sanction, elle peut déclencher la procédure disciplinaire proprement dite. Cette procédure disciplinaire se déroule selon plusieurs étapes bien définies par les textes législatifs et réglementaires.

La première est marquée par une série de garanties visant à faire respecter les droits de la défense. Ainsi, l'agent doit être informé d'une part de l'engagement de la procédure disciplinaire contre lui, d'autre part de son droit à la communication de son dossier et à l'assistance d'un tiers.

En fonction de la gravité de la faute commise, l'autorité disciplinaire choisit parmi les sanctions citées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 celle qu'elle envisage de prononcer. De ce choix dépend le type de procédure disciplinaire. Une sanction du premier groupe peut être prononcée à l'issue d'une procédure dite simplifiée ne nécessitant pas la saisine du conseil de discipline. Au contraire, lorsque la sanction proposée est plus grave la procédure impose la consultation préalable du conseil.

Enfin, la décision finale de sanction prise par l'autorité territoriale doit intervenir en respectant des règles de fond et de forme précises.

### Le respect des droits de la défense

Quelle que soit la sanction qu'envisage de prononcer l'autorité territoriale et donc le type de procédure disciplinaire applicable, les droits de la défense doivent être scrupuleusement respectés, comme cela est rappelé aussi bien par les textes que la jurisprudence.

#### L'information du fonctionnaire

L'obligation d'information du fonctionnaire est posée à l'alinéa 2 de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, cité en introduction du présent dossier et rappelé en ces termes par l'article 4 du décret du 18 septembre 1989 : « *L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et*

*lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix ».*

L'autorité territoriale doit donc prodiguer au fonctionnaire une quadruple information :

- l'informer par écrit qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui. Une lettre recommandée avec demande d'avis de réception paraît être le meilleur moyen de s'assurer que l'agent a bien été informé.

- mentionner les faits qu'elle reproche à l'agent. Il résulte de cette obligation que ces faits ne pourront pas être ultérieurement modifiés ou complétés par d'autres dont il n'aurait pas eu connaissance.

- l'informer de son droit à obtenir communication intégrale de son dossier.

- l'informer de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Cette information doit permettre au fonctionnaire de faire valoir les arguments dont il dispose et par conséquent, le cas échéant, de faire tomber les accusations portées contre lui ou d'infléchir la décision dans un sens qui lui est plus favorable.

La jurisprudence estime que le non respect de cette obligation d'information entraîne l'annulation des sanctions pour irrégularité substantielle :

*« Considérant (...) qu'avant que ne fût infligée à M. C. (...) la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions, ce dernier n'a été informé ni de son droit à obtenir la communication intégrale de son dossier ni de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix ; que, contrairement à ce que soutient la commune requérante, cette méconnaissance des dispositions précitées présente le caractère d'un vice substantiel ; qu'ainsi, et sans que la commune puisse utilement soutenir ni que la communication du dossier était inutile en raison de son inconsistance ni que M. C. aurait eu connaissance des motifs de la sanction, la sanction infligée à M. C. a été prise sur une procédure irrégulière et était pour ce motif illégale » (Conseil d'Etat, 21 juin 1996, Commune de B. c/ M. C., requête n°140775).*

#### Le droit à la communication du dossier et à l'assistance d'un tiers

Le droit à la communication de son dossier mentionné aux articles 19 de la loi du 13 juillet 1983 et 4 du décret du 18 septembre 1989 était déjà prévu par la loi du 22 avril 1905<sup>12</sup> qui disposait en son article 65 :

12. Portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.

« Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes les administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté ».

Ce droit a été érigé en principe général du droit par l'arrêt du Conseil d'Etat, *Veuve T-G* du 5 mai 1944. La jurisprudence est venue préciser par la suite les modalités de cette communication.

Cette communication des éléments du dossier doit permettre à l'agent de connaître les griefs retenus à son encontre et ainsi de préparer sa défense. Le dossier individuel doit donc contenir toutes les pièces numérotées et classées telles qu'elles y figuraient au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire, ainsi que les documents constituant le fondement de la sanction que l'autorité territoriale envisage de prendre. Il n'est pas nécessaire que l'agent ait eu communication intégrale du dossier mais seulement des pièces utiles à son information et à sa défense. La communication est jugée complète dès lors que l'administration ne s'est pas prononcée au vu de pièces qui n'auraient pas été communiquées au fonctionnaire (*Conseil d'Etat, 13 juillet 1963, Q.*)

En revanche, le défaut de communication de certaines pièces comme celles faisant état d'éléments d'appréciation entraîne l'annulation de la mesure disciplinaire par le juge :

« Considérant que pour annuler l'arrêté du 6 juillet 1987 par lequel le maire (...) a licencié M. M., (...) pour insuffisance professionnelle, le tribunal administratif de Grenoble s'est fondé sur ce que le dossier communiqué à M. M. avant la tenue du conseil de discipline préalable à son licenciement était incomplet et ne comportait pas notamment certaines pièces faisant état d'éléments d'appréciation qui ne ressortaient pas des autres pièces figurant à ce dossier » (*Conseil d'Etat, 10 novembre 1997, Commune de Saint-Martin-le-Vinoux, requête n°119940*).

De même, le juge a considéré comme illégale la sanction prise alors même que le fonctionnaire avait eu connaissance des griefs de l'administration à son encontre mais n'avait pas eu communication du texte du rapport dans lequel l'autorité territoriale avait relevé des motifs touchant à sa personne et retenus pour justifier la sanction (*Conseil d'Etat, 24 juillet 1987, V-P., requête n°53676*).

L'autorité territoriale doit laisser un délai suffisant à l'agent pour prendre connaissance de son dossier. La durée de ce délai reste indéterminée mais le juge administratif a par exemple estimé « ...que le délai de quatre jours dont le requérant a disposé entre le jour où il a pu consulter son dossier et le jour où la commission

s'est réunie, était suffisant pour lui permettre de préparer sa défense » (*Conseil d'Etat, 20 janvier 1975, P.*).

A l'inverse, un délai de deux jours pour prendre connaissance de son dossier et faire valoir ses droits n'a pas été jugé suffisant (*Cour administrative d'appel de Nantes, 19 avril 2001, Centre communal d'action social de Loudéac, requête n°98NT00622°*).

Cette communication a lieu dans les locaux de l'administration, comme l'a rappelé le juge lors d'une affaire dans laquelle une collectivité avait envoyé l'agent consulter son dossier chez un avocat (*Conseil d'Etat, 14 février 1996, M., requête n°144042*).

Outre le droit à communication de son dossier, l'agent peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Ceux-ci peuvent prendre connaissance du dossier de l'agent et des documents relatifs à la procédure disciplinaire même en son absence (*Conseil d'Etat, 30 octobre 1959, M.*).

Le droit d'avoir recours à des défenseurs ne constitue en aucun cas une obligation. Ainsi, n'a pas été considérée comme illégale la décision d'un maire sanctionnant un agent qui, éprouvant des difficultés pour lire et pour écrire, n'avait cependant pas pris l'initiative de se faire accompagner d'un tiers (*Conseil d'Etat, 27 mai 1987, C., requête n°57804*).

## Le choix de la sanction

Si la loi n'a pas défini la faute disciplinaire, une échelle de sanctions a en revanche été prévue par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. L'autorité territoriale choisit dans cette échelle la sanction qu'elle estime en rapport avec la gravité des faits reprochés. En cas de contestation contentieuse de la sanction choisie, le juge administratif peut être conduit à vérifier l'adéquation de la sanction à la faute et apprécier, le cas échéant, l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation.

## L'échelle des sanctions

L'article 89 précité prévoit neuf sanctions réparties en quatre groupes par ordre croissant de gravité. Toute sanction prononcée en dehors de celles ainsi prévues est annulée par le juge. Ont ainsi été annulées des mesures prévoyant la suppression d'une indemnité (*Conseil d'Etat, 11 juin 1993, B., requête n°105576*) ou encore une mise en disponibilité d'office (*Conseil d'Etat, 30 mars 1962, B., requête n°27449*), car elles ont été considérées dans ces espèces comme des sanctions dis-

disciplinaires déguisées. L'autorité disciplinaire n'est tenue à aucune obligation de progressivité dans le choix de la sanction et peut d'emblée choisir d'infliger une sanction du quatrième groupe à un fonctionnaire n'ayant jamais fait l'objet d'une mesure disciplinaire, dès lors que la gravité de la faute le justifie.

- Les sanctions du premier groupe

Elles ne nécessitent pas la saisine du conseil de discipline.

Trois sanctions sont classées dans ce groupe : l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier individuel du fonctionnaire contrairement aux deux autres sanctions, qui sont cependant automatiquement effacées au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'exclusion temporaire de fonctions produit les mêmes effets qu'elle relève du premier, deuxième ou troisième groupe, c'est à dire quelle qu'en soit la durée. Le fonctionnaire est privé de toute rémunération pendant cette période. Il ne peut constituer de droits à pension et ne cotise ni à la CNRACL, ni à la sécurité sociale.

Les sanctions d'exclusion peuvent être assorties d'un sursis total ou partiel. L'article 89 prévoit que le sursis « ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe [de seize jours à six mois], de ramener la durée de cette exclusion à moins de trois mois ». De plus, le même article prévoit que « l'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes, pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis ». En revanche, en l'absence de sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme pendant cette même période, le fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

- Les sanctions du deuxième groupe

Ces sanctions sont inscrites au dossier individuel de l'agent. Elles peuvent être effacées au bout de dix ans sur demande de l'agent, en application des dispositions de l'article 31 du décret du 18 septembre 1989.

Deux sanctions figurent dans ce groupe : l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de fonctions de quatre à quinze jours. Le fonctionnaire qui subit un abaissement d'échelon est placé à un échelon inférieur de son grade. Cet abaissement peut porter sur un ou plusieurs échelons. Il perd le traitement qui était attaché à son ancien échelon. L'ancienneté dans le nouvel échelon est celle acquise par l'intéressé dans l'échelon supérieur avant l'intervention de la sanction.

- Les sanctions du troisième groupe

Comme les sanctions du groupe précédent, elles sont inscrites au dossier individuel de l'agent. Elles peuvent, comme les sanctions du deuxième groupe, être effacées au bout de dix ans sur demande de l'agent.

Il s'agit de la rétrogradation et de l'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à six mois.

Lors d'une rétrogradation, le fonctionnaire est placé à un grade inférieur de son cadre d'emplois mais n'en est pas évincé (*Conseil d'Etat, 19 février 1954, G.*). De ce fait, cette sanction ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire titulaire du premier grade de son cadre d'emplois.

- Les sanctions du quatrième groupe

De même que les sanctions des deuxième et troisième groupes, elles sont inscrites au dossier individuel de l'agent.

Ce sont les plus graves puisqu'elles se traduisent par une radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Il s'agit de la mise à la retraite d'office et de la révocation.

La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée qu'à l'encontre d'un fonctionnaire ayant acquis des droits à pension, soit au moins quinze ans de service (*Conseil d'Etat, 31 mai 1968, M.*). Si le fonctionnaire a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate. Dans le cas contraire, la pension est à jouissance différée et le fonctionnaire perd tout revenu entre la date à laquelle la sanction prend effet et celle à laquelle la pension est versée. La sanction prive le fonctionnaire de la différence entre le traitement d'activité qu'il était en droit d'attendre jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite ou qu'il y soit admis d'office par limite d'âge et le montant de la pension versée. De plus, la pension est calculée sur la base d'un indice moins élevé que si l'agent était resté en fonction jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

La révocation peut être prononcée quelle que soit l'ancienneté de l'agent et ne le prive pas des droits à pension déjà acquis. Si le fonctionnaire révoqué n'a pas acquis de droits à pension, les cotisations sont reversées au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Le statut des agents communaux issu de la loi du 28 avril 1952 prévoyait deux sanctions distinctes : la révocation avec ou sans suspension des droits à pension. Cette première sanction n'est pas expressément prévue par la loi du 26 janvier 1984. Cependant, l'article 57 du décret n°65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime spécial de retraites des agents des collectivités locales prévoit la révocation ou la mise à la retraite avec suspension des droits à pension lorsque le fonctionnaire

a été reconnu coupable de certains faits graves. La décision ne résulte pas de la sanction disciplinaire elle-même, mais d'une décision particulière distincte et spécifique de l'autorité territoriale prise après l'avis de l'organisme disciplinaire et consultation du conseil d'administration de la CNRA (J.O.S. (Q), 22 juillet 1993, p. 1209).

En ce qui concerne les stagiaires, l'article 6 du décret du 6 novembre 1992<sup>13</sup> prévoit une liste limitative de sanctions distincte de celle figurant à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires peuvent se voir appliquer l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions soit pour une durée maximale de trois jours, soit de quatre à quinze jours ou l'exclusion définitive du service. Dans le cas d'une exclusion, le stage est prolongée d'une durée égale à celle prévue par la sanction. En cas d'exclusion définitive d'un stagiaire détaché pour stage, celui-ci réintègre son cadre d'emplois, sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son égard dans celui-ci.

De même, l'article 36 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires prévoit une échelle de sanctions distinctes pour les non titulaires. Ceux-ci peuvent se voir infliger l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois et le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

### L'adéquation entre la sanction et la faute

La gamme des sanctions décrites ci-dessus est étendue et le choix de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire est discrétionnaire. Elle apprécie seule les circonstances de l'affaire et n'est pas tenue, ainsi qu'il a été dit plus haut, de suivre une progression dans le choix de la sanction. Cependant, le juge administratif, saisi d'une décision de sanction, contrôle l'adéquation de celle-ci à la faute et, depuis un arrêt L. du 9 juin 1978, vérifie l'existence ou non d'une erreur manifeste d'appréciation. Le juge tient compte des missions de l'agent, de son niveau hiérarchique et des circonstances des faits. C'est donc la jurisprudence qui fournit des illustrations d'adéquation ou d'inadéquation de la sanction à la faute.

Le juge a ainsi estimé qu'une décision de révocation était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation compte tenu des circonstances dans lesquelles la faute avait été commise :

*« Considérant qu'au moment où ces faits ont été commis, Mme V. se trouvait seule avec la pensionnaire ; qu'il ressort du dossier que le service de la médecine du travail avait reconnu l'aptitude de Mme V. à ses fonctions*

*à condition qu'elle ne travaille pas seule ; que dans ces conditions, et si les faits reprochés à Mme V. étaient constitutifs d'une faute justifiant une mesure disciplinaire, le directeur de la maison de retraite de Volvic n'a pu sans erreur manifeste les sanctionner par la révocation, mesure la plus grave dans l'échelle des sanctions applicables à l'intéressée » (Conseil d'Etat, 29 juin 1994, Mme V., requête n°141517).*

De même, la décision de révocation d'un gendarme auteur de vols d'importance limitée a été considérée comme entachée d'une erreur manifeste d'appréciation eu égard aux circonstances : le gendarme n'était pas en uniforme, n'avait pas commis le vol dans sa circonscription, le commerçant n'avait pas porté plainte, aucune poursuite pénale n'avait été engagée et l'agent n'avait jamais été sanctionné antérieurement (Conseil d'Etat, 25 mai 1990, K, requête n°94461).

Dans le même sens, le juge a estimé que « dans les circonstances de l'espèce » la décision du maire révoquant le secrétaire général de la mairie coupable, « à plusieurs reprises, de négligences et de retards dans l'accomplissement de ses tâches », ainsi que « d'un défaut de réserve dans ses relations professionnelles » est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation (Conseil d'Etat, 7 novembre 1979, M. B-N).

Le juge apprécie les faits à la lumière des nécessités de service et a ainsi également considéré comme illégale une décision d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours sans sursis prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire, représentant syndical, qui s'était absenté à deux reprises sans autorisation pour exercer ses activités syndicales. En effet, si ces absences étaient bien constitutives de fautes, la sanction était trop sévère, en l'absence de nécessité de service contraire aux activités syndicales de ce fonctionnaire (Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 26 février 2002, M.G., requête n°98BX01033).

La Haute Assemblée peut tenir compte « de la nature et du niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'intéressé », pour annuler la décision de l'autorité disciplinaire. Tel a été le cas dans une affaire où un ouvrier municipal avait été révoqué pour avoir tracé sur des véhicules municipaux et une palissade entourant la mairie des inscriptions injurieuses à l'égard de la formation politique à laquelle appartenait le maire (Conseil d'Etat, 8 juillet 1991, M. M. et commune de Levallois-Perret, requêtes n°97560, 105925).

Dans le cadre de son contrôle de l'adéquation de la sanction à la faute, le juge est conduit à prendre également en considération la nature des missions et les obligations particulières de chaque agent pour justifier, à l'inverse, une décision de sanction :

*« ...considérant que le juge du fond, dans l'appréciation qu'il effectue de l'adéquation de la sanction prononcée à la faute commise, doit prendre en considération, le cas échéant, la nature particulière des fonctions exercées par*

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

*l'agent ou des missions assurées par le service (...) que M. R., préposé chef au centre d'A. de La Poste, s'est rendu coupable pendant une durée de trois mois de spoliations, destructions et détournement répétés de paquets postaux ; qu'en égard à la nature des missions de La Poste et aux obligations incombant à ses agents en ce qui concerne l'inviolabilité des correspondances, (...) le président du conseil de La Poste n'a pas entaché son appréciation d'erreur manifeste, en lui infligeant la sanction de la révocation » (Conseil d'Etat, 26 janvier 2000, La Poste, requête n°187182).*

De même, la révocation d'un directeur de piscine municipale, « coupable de malversations, d'abus de confiance et de gestion de fait au profit d'une association qu'il présidait » a été considérée comme légale même si aucun contrôle hiérarchique n'a été exercé sur ses activités et qu'aucune mise en garde ne lui a été adressée (Cour administrative d'Appel de Paris, 22 janvier 2002, M. A., requête n°99PA02282).

La Haute Assemblée a jugé justifiée la sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un secrétaire de mairie qui depuis près de deux ans avait cessé « d'accomplir l'essentiel des tâches qui lui incombait » (Conseil d'Etat, 28 juin 1993, commune de Vétheuil c/ M. B., requête n°86665).

Elle a par ailleurs considéré légitime la révocation d'une directrice d'école municipale de musique motivée par ses « refus d'obéissance répétés » aux instructions du maire et les perturbations causées par son comportement au fonctionnement de l'école (Conseil d'Etat, 25 mars 1994, Mme R., requête n°109048).

Le juge peut aussi examiner la sanction au regard des antécédents de l'agent. Il a ainsi estimé que des absences injustifiées et répétées peuvent être sanctionnées par la révocation, surtout si d'autres fautes peuvent être reprochées, dans le cas d'un fonctionnaire ayant déjà fait l'objet d'un blâme et d'une exclusion temporaire de fonctions (Conseil d'Etat, 23 avril 1997, T., requête n°134419).

## **La consultation préalable du conseil de discipline**

Avant d'infliger la sanction, la procédure disciplinaire implique, à partir d'un certain degré de sanction, la consultation d'un conseil de discipline.

## **Les cas de saisine du conseil de discipline et les cas de procédure simplifiée**

La procédure applicable, simplifiée ou nécessitant la consultation du conseil de discipline, dépend du choix de la sanction fait par l'autorité territoriale.

Aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 : « aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté ».

La procédure simplifiée n'intervient donc que si l'autorité disciplinaire se propose de prononcer une sanction du premier groupe. Cette procédure se limite à l'information du fonctionnaire par l'autorité territoriale de son intention de sanctionner une faute, à la communication de son dossier à l'intéressé et à la prise en compte de sa défense. On se reportera à ce qui a été dit plus haut concernant l'information et la communication du dossier. L'agent peut soumettre sa défense par oral ou par écrit. Lorsque l'autorité territoriale décide de maintenir son projet de sanction, la décision peut alors intervenir. La notification qui en est faite doit mentionner les motifs de la sanction ainsi que les voies et les délais de recours.

Si, par ailleurs, l'administration décide de consulter le conseil de discipline alors que cette consultation n'est pas obligatoire, elle doit néanmoins respecter la procédure applicable dans ce cas (Conseil d'Etat, 14 décembre 1988, M. D., requête n°59743).

Dès lors que l'autorité territoriale a l'intention de prononcer une sanction appartenant aux deuxième, troisième ou quatrième groupes, la procédure se poursuit devant le conseil de discipline dans les conditions définies par le statut et le décret du 18 septembre 1989.

## **La composition du conseil de discipline**

Les règles relatives à la composition du conseil de discipline résultent des dispositions des articles 89 et 90 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles 1 à 3 du décret du 18 septembre 1989.

Le conseil de discipline est une formation particulière de la commission administrative paritaire (CAP). A l'image de la CAP, il existe donc un conseil de discipline par catégorie hiérarchique et il comporte en nombre égal des représentants titulaires du personnel à la CAP et de ceux de la collectivité ou des collectivités lorsque le conseil de discipline est placé auprès d'un centre de gestion. En cas d'absence dans l'une des représentations, l'autre représentation est réduite. Il résulte de la combinaison des articles 90 de la loi du 26 janvier 1984 et 1<sup>er</sup> du décret du 18 septembre 1989 que si le nombre

de ses membres varie selon la catégorie hiérarchique, il ne peut être inférieur à trois représentants du personnel et trois représentants de la ou des collectivités, comme l'a rappelé par ailleurs la jurisprudence (*Conseil d'Etat, 19 mars 1997, D., requêtes n°147163 et 149728*).

En ce qui concerne les représentants du personnel, le conseil de discipline doit comporter au moins un représentant du même grade que le fonctionnaire poursuivi ou d'un grade équivalent. Il ne peut comprendre de représentants d'un grade inférieur. Les grades et emplois des collectivités sont classés en groupes hiérarchiques. Il existe deux groupes par catégorie. Les grades et emplois classés dans un même groupe hiérarchique sont équivalents pour la composition du conseil de discipline. Lorsque le fonctionnaire traduit devant le conseil de discipline relève du groupe hiérarchique supérieur de la catégorie, seuls les représentants titulaires du personnel de ce groupe peuvent siéger. Le conseil siège alors en formation restreinte. Si le nombre des représentants titulaires de ce groupe est inférieur à trois, les suppléants siègent avec les titulaires avec voix délibérative. Si le nombre de représentants titulaires et suppléants du groupe supérieur est inférieur à trois, ce nombre est complété par tirage au sort parmi les fonctionnaires en position d'activité relevant du même groupe. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline. Si le groupe hiérarchique supérieur n'est pas représenté à la CAP, la représentation du personnel est constituée par tirage au sort de trois fonctionnaires dans les mêmes conditions.

Dans le cas particulier des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel traduits devant le conseil de discipline, trois représentants sont tirés au sort parmi les fonctionnaires du même groupe hiérarchique occupant un emploi fonctionnel dans le ressort territorial du conseil de discipline de recours. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil et la liste des fonctionnaires concernés est dressée par le secrétariat du conseil.

Le nombre des représentants de la ou des collectivités sont désignés par tirage au sort parmi l'ensemble des représentants, titulaires et suppléants, de la ou des collectivités à la CAP concernée, à l'exclusion de l'autorité territoriale investie du pouvoir hiérarchique. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil.

L'article 31 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée sur ce point par la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, dite loi « *Hoeffel* » prévoit que la présidence du conseil de discipline, qui était autrefois assurée par un magistrat de l'ordre judiciaire, est désormais assurée par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le président du tribunal administratif du lieu où siège le conseil. Lorsque le magistrat désigné est affecté dans une cour administrative d'appel, l'accord préalable du président de la cour est nécessaire. Deux suppléants sont désignés dans les mêmes conditions.

Il est précisé à l'article 3 du décret du 18 septembre 1989 que « *le secrétariat du conseil de discipline est assuré par la personne publique auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire* », donc soit par la collectivité elle-même, soit par le centre de gestion lorsque la collectivité est affiliée.

### **La convocation des membres du conseil et de l'agent poursuivi**

L'article 3 du décret du 18 septembre 1989 dispose que la convocation des membres du conseil de discipline appartient au président.

L'article 13 du décret précité prévoit que le délai imparti au conseil de discipline pour se prononcer est, dans la généralité des cas, de deux mois à compter du jour où il a été saisi, éventuellement prolongé de la durée des reports prévus à l'article 8 du décret, et d'un mois si l'agent a fait l'objet d'une mesure de suspension.

La jurisprudence a reconnu que le dépassement excessif de ces délais ne saurait priver l'autorité territoriale « *du pouvoir d'exercer ses attributions en matière disciplinaire* ». Dans une telle situation, il appartient à cette autorité « *de mettre en demeure le conseil de discipline de se prononcer dans un délai déterminé... S'il n'est pas fait droit à cette demande et sauf impossibilité matérielle pour le conseil de se réunir,... l'autorité disciplinaire est en droit de passer outre à la carence du conseil et de prononcer la sanction sans avis de ce conseil, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense* » (*Conseil d'Etat, 29 juillet 1994, Commune de Grand Bourg de Marie Galante c/ M. C., requêtes n°135096, 139933*).

L'agent poursuivi est convoqué, selon les termes de l'article 6 du décret du 18 septembre 1989 « *par le président du conseil de discipline, quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ».

Ce délai est une formalité substantielle. La jurisprudence admet qu'un fonctionnaire qui « *a été convoqué à la réunion du conseil de discipline...moins de quinze jours avant est fondé à soutenir* » que la sanction disciplinaire est intervenue à la suite d'une « *procédure irrégulière...Ce délai s'impose même si la date de la réunion du conseil de discipline résulte d'un report effectué à la demande du fonctionnaire* » (*Conseil d'Etat, 28 juillet 2000, M. F., requête n°199478*). La jurisprudence précise en outre que « *le respect du délai de quinze jours s'impose, y compris lorsque, en raison du report de la date de la réunion du conseil de discipline l'administration convoque de nouveau cette formation consultative, afin notamment, que l'intéressé puisse faire appel au défenseur de son choix* » (*Conseil d'Etat, 9 février 2000, M. B., requête n°191227*).

Si le fonctionnaire a changé d'adresse sans prévenir l'administration, ces dispositions ne sont pas méconnues dès lors que la convocation a été envoyée à la seule adresse connue de l'administration (*Conseil d'Etat, 13 mars 1996, Ministre de l'éducation nationale c/ C., requête n°94427*).

L'article 7 du décret du 18 septembre 1989 prévoit que l'autorité territoriale est convoquée dans les mêmes formes que le fonctionnaire.

## La procédure devant le conseil de discipline

La procédure exposée ici concerne le conseil de discipline de première instance. Celle relative au conseil de discipline de recours sera exposée plus bas.

### • La saisine

L'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que :  
« *Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins* ».

Il a été jugé que le rapport pouvait avoir été rédigé par le supérieur hiérarchique qui n'a pas le pouvoir disciplinaire dès lors qu'il est « *repris à son compte* » par l'autorité qui dispose du pouvoir disciplinaire (*Conseil d'Etat, 31 janvier 1996, M. L., requête n°142173*).

La circonstance qu'un rapport collectif concernant les agissements de plusieurs fonctionnaires, parmi lesquels l'intéressé, ait été présenté au conseil de discipline, est sans influence sur la régularité de la procédure, dès lors que le rapport indiquait clairement les faits qui lui étaient reprochés et les circonstances dans lesquels ils s'étaient produits, et qu'il n'est pas établi que le conseil de discipline n'aurait pas procédé à un examen individuel de chacun des cas qui lui étaient soumis (*Conseil d'Etat, 25 octobre 1993, B., requête n°114954*).

### • La possibilité de reports

En vertu de l'article 8 du décret du 18 septembre 1989, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, décider de renvoyer l'examen de l'affaire à une nouvelle séance, à la demande du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale. Il ne peut être demandé qu'un seul report. Celui-ci doit avoir été demandé de manière expresse (*Conseil d'Etat, 23 décembre 1994, Mme L., requête n°138141*).

### • Le déroulement de la séance

Les phases de la séance sont détaillées à l'article 9 du décret du 18 septembre 1989.

En premier lieu, le président du conseil de discipline porte à la connaissance des membres les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et/ou son défenseur ont exercé leur droit à communication du dossier individuel et des documents annexes.

Il est ensuite donné lecture du rapport de l'autorité disciplinaire. Celui-ci doit préciser les faits reprochés, conformément à l'alinéa 7 de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. Le fait qu'un secrétaire général d'une mairie expose en début de séance les raisons pour lesquelles un agent devait être sanctionné n'entache pas la procédure d'irrégularité dès lors que celui-ci a quitté immédiatement après la réunion et n'a pas participé aux débats et au vote (*Conseil d'Etat, 30 mai 1994, M. C., requête n°107740*).

Les textes ne précisent pas que le rapport doit comporter les propositions de sanction de l'autorité territoriale (*Cour Administrative d'Appel de Lyon, 10 juillet 1996, T., requête n°94LY01879*) mais rien ne semble devoir s'y opposer.

Enfin, il est fait lecture des observations écrites éventuellement formulées par le fonctionnaire poursuivi. Toutefois, l'administration n'est pas tenue d'assurer elle-même cette lecture dès lors que le fonctionnaire ou son conseil ont « *pu présenter des observations orales aux membres du conseil* » (*Cour Administrative d'Appel de Lyon, 10 octobre 1995, La Poste, requête n°94LY01380*).

Après avoir informé les membres du conseil de discipline, le président procède à l'audition séparée des témoins et des parties. Celui-ci peut, à la demande d'un membre du conseil, du fonctionnaire poursuivi ou de son défenseur, décider de procéder à une confrontation des témoins, ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu<sup>14</sup>.

En application de l'article 6 du décret du 18 septembre 1989, le fonctionnaire peut citer des témoins devant le conseil de discipline. L'autorité territoriale dispose du même droit en vertu de l'article 7. Le nombre de ces témoins n'est pas limité.

L'autorité territoriale ne peut s'opposer à l'exercice par le fonctionnaire de son droit à citer des témoins même si ceux-ci avaient pris position à son encontre. L'administration qui refuse entache la procédure d'une irrégularité de nature à justifier son annulation (*Conseil d'Etat, 26 mars 1996, Ministre de l'économie et des finances, requête n°119908*).

Les témoins cités peuvent déposer verbalement mais dans ce cas, ils doivent déposer devant l'intéressé ou ses

14. Article 9, décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

défenseurs (*Conseil d'Etat, 17 avril 1970, R.*). Ils peuvent également être invités à témoigner par écrit, leur témoignage étant alors versé au dossier (*Conseil d'Etat, 27 mai 1955, D.*).

Aucune disposition n'impose que les témoins prêtent serment préalablement, ni que l'intégralité de leurs déclarations figurent au procès-verbal de la séance (*Conseil d'Etat, 18 mars 1988, S., requête n°70221*).

A tout moment, les parties et leurs conseils peuvent demander au président l'autorisation d'intervenir pour présenter leurs observations orales. Néanmoins, lorsqu'un fonctionnaire poursuivi ne peut se déplacer pour cause de maladie, la procédure n'est pas considérée comme irrégulière si celui-ci a pu disposer « *d'un délai suffisant pour se faire représenter ou adresser au conseil de discipline des observations écrites* » (*Conseil d'Etat, 22 janvier 1975, Sieur B.*).

A la fin de cette phase de la procédure, le président doit inviter les parties à présenter leurs ultimes observations.

Les séances du conseil de discipline ne sont pas publiques. En effet, si le Conseil d'Etat a admis que les dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatives notamment à la publicité des débats s'appliquaient aux juridictions disciplinaires, cette jurisprudence ne saurait concerner les procédures devant le conseil de discipline, organisme administratif à caractère consultatif n'ayant pas la nature d'une juridiction (*Conseil d'Etat, 23 février 2000, L., requête n°192480*).

Seuls peuvent donc participer aux séances du conseil de discipline, les membres du conseil, le fonctionnaire poursuivi, son ou ses défenseurs, les témoins, le rapporteur et la personne chargée du secrétariat. La présence d'autres personnes, même si elles ne participent pas aux débats ou au vote est de nature à entacher d'irrégularité la procédure. La jurisprudence tient néanmoins compte du rang hiérarchique de la personne. Le juge administratif a ainsi par exemple estimé que la seule présence continue du directeur de l'hôpital au sein du conseil de discipline « *a eu pour effet d'entacher d'irrégularité l'avis émis par cet organisme, alors même que le directeur n'a pas assisté à la délibération* » (*Conseil d'Etat, 13 janvier 1988, Centre hospitalier de Chateaubriant c/ C., requête n°55768*).

De même, le juge administratif estime que malgré l'absence d'objections soulevées par l'agent poursuivi ou son avocat à la participation à la séance du conseil d'une personne extérieure, en l'occurrence le conseil juridique de l'autorité disciplinaire, sa présence à la séance constitue une irrégularité de nature à vicier l'avis du conseil de discipline (*Conseil d'Etat, 10 mai 1996, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Bretagne, requête n°145067*).

## L'avis du conseil de discipline

- La délibération et le vote

Ainsi que le précise l'article 10 du décret du 18 septembre 1989, la délibération du conseil de discipline doit avoir lieu à huis clos, hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou ses défenseurs et des témoins. Depuis l'arrêt Théry (*Conseil d'Etat, 20 octobre 1913*), la jurisprudence reconnaît comme règle générale la présence des membres du conseil de discipline pendant toute la durée des séances au cours desquelles est examiné le litige faute de quoi la délibération est irrégulière. Toutefois, la jurisprudence est stricte concernant la présence de personnes extérieures :

« *La seule présence aux délibérations d'une personne qui n'était pas membre du conseil de discipline a eu pour effet d'entacher d'irrégularité l'avis émis par cet organisme* » alors même que cette personne n'a pas pris part au délibéré (*Conseil d'Etat, 30 novembre 1994, Assistance Publique à Marseille, requête n°100875*).

En revanche, le juge a admis que la présence de la personne chargée du secrétariat du conseil ne vicie pas la procédure :

« (...) *la circonstance qu'ont assisté à la séance du conseil de discipline, en sus des membres titulaires de celui-ci, deux commissaires de police, dont l'un était membre suppléant et l'autre secrétaire-adjoint dudit conseil, est sans incidence sur la régularité de la procédure suivie, dès lors qu'il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que les commissaires dont il s'agit aient pris part au délibéré* » (*Conseil d'Etat, 21 juin 1996, C., requête n°153920*).

L'impartialité exigée des membres du conseil de discipline ne s'oppose pas à ce que le supérieur hiérarchique du fonctionnaire poursuivi siège comme membre du conseil de discipline, même s'il a été à l'origine des poursuites, dès lors qu'il n'est pas établi qu'il ait manifesté une animosité personnelle à l'égard de l'intéressé (*Conseil d'Etat, 28 septembre 1994, B., requête n°124222*) et n'entache pas la régularité de la délibération du conseil de discipline (*Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> juin 1994, Centre hospitalier spécialisé Le Valmont, requête n°150870*). Cependant, la procédure devant un conseil de discipline comprenant un représentant du personnel exerçant ses fonctions dans le même service que l'agent poursuivi « *et qui avait manifesté antérieurement une animosité notoire* » envers ce dernier a été jugée irrégulière (*Conseil d'Etat, 10 mai 1996, OPHLM de la Vienne, requête n°115303*).

Le rôle du président lors de la délibération est essentiel. Il procède à l'analyse des faits reprochés, des témoignages entendus et des sanctions susceptibles d'être appliquées. Il met ensuite aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré<sup>15</sup>. Si cette sanction ne

15. Article 12, décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président remet aux voix les autres sanctions, dans l'ordre de gravité décroissant jusqu'à ce que l'une d'entre elles obtienne l'accord de la majorité des membres du conseil. La voix du président n'est pas prépondérante. Le partage à égalité des voix n'est pas considéré comme un vote d'adoption de la sanction proposée et doit entraîner un vote sur une autre proposition (*Conseil d'Etat, 28 février 1997, Département des Hauts de Seine, requête n°123987*).

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée. Cette dernière proposition peut également ne pas recueillir de majorité. Dans ce cas, aucune proposition n'est formulée. La procédure disciplinaire est régulière dès lors que le conseil de discipline a été consulté même en décidant implicitement de ne formuler aucune proposition. Le président en informe l'autorité territoriale qui peut alors prendre valablement une décision.

Il est de la compétence du conseil de discipline de proposer d'assortir la sanction qui sera prononcée d'un sursis total ou partiel lorsqu'il s'agit d'une exclusion temporaire de fonctions.

Le conseil de discipline doit voter sur chaque cas qui lui est soumis. La procédure est jugée irrégulière si le conseil s'est prononcé globalement par un seul vote sur les propositions de sanctions disciplinaires concernant plusieurs fonctionnaires (*Conseil d'Etat, 24 janvier 1986, Centre interdépartemental de formation d'apprentis, requête n°43066*).

- Les formes de l'avis

En application de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, l'avis du conseil de discipline doit être motivé.

La forme du procès-verbal des délibérations du conseil de discipline n'obéit à aucune règle particulière (*Conseil d'Etat, 12 février 1988, Mme A., requête n°72309*). Il n'existe notamment aucune disposition imposant que l'avis du conseil de discipline soit revêtu de la signature de chacun de ses membres (*Conseil d'Etat, 8 novembre 1995, Ville de Dôle, requête n°116452*). De même, aucune disposition ne prévoit que l'avis mentionne qu'il a été adopté à la majorité des membres présents ou représentés (*Conseil d'Etat, 20 janvier 1989, Ville d'Aix-en-Provence, requête n°88635*).

- La notification de l'avis

L'article 14 du 18 septembre 1989 prévoit que l'avis du conseil de discipline est communiqué « sans délai au fonctionnaire intéressé ».

Cependant, le défaut de communication à l'intéressé de l'avis émis par le conseil de discipline préalablement à l'intervention de la mesure disciplinaire n'est pas de nature à entacher la régularité de cette mesure (*Conseil d'Etat, 8 novembre 1995, Ville de Dôle, requête n°116452*).

L'avis est transmis dans les mêmes conditions à l'autorité territoriale.

## La décision de sanction

Le conseil de discipline dispose d'un rôle consultatif. Son avis ne lie donc pas l'autorité territoriale à qui il appartient de prononcer la sanction qu'elle juge adéquate.

Cette décision doit respecter des règles de fond et de forme.

## Les formes de la décision

Il résulte de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 14 du décret du 18 septembre 1989 que la décision de sanction doit être motivée. Le défaut de motivation entraîne l'annulation de la sanction. Cette exigence est imposée par ailleurs par la loi du 11 juillet 1979<sup>16</sup> qui prévoit d'une part dans son article 1<sup>er</sup> que « doivent être motivées les décisions qui... infligent une sanction » et d'autre part dans son article 3 que « la motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ».

Même si l'intéressé a été informé avant l'intervention de la mesure des faits qui lui étaient reprochés et avait pris connaissance de son dossier, la décision doit mentionner les motifs fondant la mesure de sanction (*Conseil d'Etat, 19 décembre 1990, K., requête n°85669*).

La motivation n'a pas besoin de figurer dans l'arrêté lui-même et peut apparaître dans la note de service accompagnant la décision. La jurisprudence a jugé dans ce cas qu'il n'y a pas de défaut de motivation (*Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> juillet 1987, M., requête n°79739*).

L'article 15 du décret du 18 septembre 1989 impose à l'administration lors de la notification de « communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies ».

---

16. 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..

Cette information doit par ailleurs comporter l'indication du délai d'un mois ouvert pour déposer ce recours ainsi que l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent. En l'absence de ces indications, le fonctionnaire ne serait enfermé dans aucun délai de recours.

L'autorité territoriale doit de plus mentionner les voies et délais de recours devant le tribunal administratif, en indiquant l'adresse de la juridiction administrative compétente<sup>17</sup>.

Enfin, il est possible pour l'autorité territoriale « après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision de sanction et ses motifs »<sup>18</sup>. Le juge estime que l'autorité territoriale doit faire preuve de modération dans l'exercice de ce droit (*Conseil d'Etat, 26 octobre 1984, Bureau d'aide sociale de la ville de Cognac, requête n°39177*).

### L'exécution de la sanction

La sanction est immédiatement exécutoire même si le fonctionnaire a saisi le conseil de discipline de recours.

La circonstance qu'un agent se trouve placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exécution de la sanction (*Conseil d'Etat, 11 mars 1992, Mme L., requête n°88306*).

La sanction ne peut produire d'effet rétroactif (*Conseil d'Etat, 27 mai 1977, L.*).

En dehors des sanctions non soumises à l'avis du conseil de discipline les décisions de sanction doivent être transmises au préfet dans le cadre du contrôle de légalité, conformément aux dispositions des articles L.2131-2, L.3131-2 et L.4141-2 du code général des collectivités territoriales, faute de quoi la décision ne peut revêtir de caractère exécutoire.

## LES SUITES EVENTUELLES

Le fonctionnaire qui s'estime injustement sanctionné dispose de deux voies de recours principales : le recours administratif et le recours contentieux devant le tribunal administratif. Rien n'oblige l'agent à former d'abord un recours administratif avant d'engager une procédure contentieuse. En effet, si l'article 23 de la loi du 30 juin 2000<sup>19</sup> fait obligation aux agents publics de former un recours administratif contre un acte relatif à leur situation personnelle avant d'engager une procédure contentieuse, cette loi dispense expressément de ce préalable « les recours concernant l'exercice du pouvoir disciplinaire »<sup>20</sup>.

De son côté, l'autorité administrative, insatisfaite de l'avis du conseil de discipline de recours, peut intenter un recours contentieux contre ce dernier.

La loi a, en outre, prévu la possibilité d'un effacement des sanctions qui selon la gravité de la mesure prononcée peut être automatique ou demandé par le fonctionnaire à l'administration au delà d'une certain délai. Enfin, l'intervention d'une loi d'amnistie permet, en dehors de ces délais, d'effacer les peines prononcées.

## Les recours administratifs

Les recours administratifs peuvent prendre deux formes : le recours gracieux devant l'autorité administrative ou, dans les cas prévus par les textes, le recours devant le conseil de discipline de recours.

### Le recours gracieux

Le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale qui lui a infligé une sanction d'un recours gracieux tendant au retrait ou à la modification de sa décision, tant avant la saisine du conseil de discipline de recours qu'avant le dépôt d'un recours devant le tribunal administratif. Il suspend le délai requis pour le recours pour excès de pouvoir contre la décision elle-même, ce délai reprenant à compter de la notification de la réponse au recours gracieux. Il est rappelé que depuis l'intervention de la loi du 12 avril 2000 « le silence gardé pendant plus de deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet »<sup>21</sup>.

17. Article 1, décret n°65-29 du 11 janvier 1965 relatif aux délais de recours contentieux en matière administrative..

18. Article 89, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

19. Loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives.

20. On indiquera en outre que le décret d'application fixant les conditions d'exercice du recours administratif préalable n'est toujours pas publié à ce jour.

21. Article 21, loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative au droit des citoyens dans leur relation avec l'administration.

## Le recours devant le conseil de discipline de recours

Le deuxième recours administratif ouvert au fonctionnaire est celui organisé devant le conseil de discipline de recours prévu à l'article 15 du décret du 18 septembre 1989.

L'organisation et la procédure devant ces instances sont détaillées aux articles 18 à 29 du décret du 18 septembre 1989.

- Les conditions de saisine du conseil de discipline de recours

Le fonctionnaire dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée pour saisir le conseil de discipline de recours<sup>22</sup>. Le recours gracieux n'interrompt pas ce délai de saisine (*Conseil d'Etat, 28 juillet 1995, commune de Vitrolles, requête n°114886*).

Seules certaines décisions sont susceptibles de recours<sup>23</sup> :

- les sanctions du deuxième et du troisième groupes mais seulement si la sanction prononcée est plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou si celui-ci a proposé que le fonctionnaire ne soit pas sanctionné, ou n'a rien proposé.
- les sanctions du quatrième groupe

Les sanctions du premier groupe ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

Le recours est adressé au secrétariat du conseil de discipline de recours. Cet organisme siège au centre de gestion du chef-lieu de la région.

- La composition et le fonctionnement

L'article 18 du décret du 18 septembre 1989 fixe les règles en matière de composition de cet organisme.

Le conseil de discipline de recours est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort territorial duquel se trouve le siège de ce conseil. Lorsque le magistrat désigné est affecté dans une cour administrative d'appel, l'accord préalable du président de cette juridiction est nécessaire. Un suppléant est désigné dans les mêmes conditions.

Le conseil est composé d'un nombre égal de représentants du personnel et de représentants des collectivités

---

22. Article 23, décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

23. Article 91, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et article 24, décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

de la région. Il comporte autant de représentants suppléants que de titulaires pour chaque catégorie de représentants.

Chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a droit à un siège au conseil de discipline de recours si elle a un ou deux sièges au CSFPT, deux sièges si elle a plus de deux sièges au CSFPT.

Les collectivités sont représentées par un conseiller régional, deux conseillers généraux et autant de membres des conseils municipaux de plus de 20 000 habitants et de maires de communes de moins de 20 000 habitants nécessaires pour égaler la représentation du personnel. Les membres des conseils municipaux des communes et les maires doivent être en nombre égal. Si le nombre total des membres des conseils municipaux et des maires est impair, le membre supplémentaire est désigné parmi les maires des communes de moins de 20 000 habitants.

La désignation des représentants du personnel est faite par les organisations syndicales représentées au CSFPT. Les représentants doivent avoir la qualité de fonctionnaire territorial. Les représentants des collectivités sont désignés par tirage au sort effectué par le président du conseil de discipline de recours parmi trois listes différentes : une liste comportant deux noms de conseillers régionaux choisis parmi l'assemblée régionale, une liste comportant trois noms de conseillers généraux choisis en son sein par chaque conseil général de la région, et une liste comportant pour chaque commune située sur le territoire de la région selon qu'elle compte plus ou moins de 20 000 habitants soit le nom d'un membre du conseil municipal désigné par l'assemblée dont il fait partie soit le nom du maire.

Lors des séances, les représentants syndicaux et les représentants des collectivités doivent toujours être en nombre égal. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans l'une des représentations, la représentation la plus nombreuse est réduite en début de réunion afin que la parité soit rétablie.

Le conseil de discipline de recours ne peut comprendre aucun des membres ayant siégé au conseil de discipline du premier degré sur la même affaire<sup>24</sup>. Dans ce cas, le suppléant remplace le titulaire et en cas d'impossibilité de siéger, chaque représentation est réduite du nombre des membres concernés.

Le quorum est fixé à la moitié du nombre des membres habilités à siéger, faute de quoi le conseil doit être reconvoqué pour une nouvelle séance où il pourra siéger sans quorum.

L'article 20 du décret du 18 septembre 1989 dispose que le secrétariat est assuré par le centre de gestion, siège

---

24. Article 21, décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

du conseil de discipline de recours.

- La procédure

La procédure détaillée aux articles 22 à 28 du décret du 18 septembre 1989 est proche de celle applicable devant le conseil de discipline du premier degré

L'article 23 précise que le secrétariat enregistre le recours à la date de sa réception et invite l'intéressé à présenter des observations complémentaires.

Le secrétariat communique le recours à l'autorité de nomination en vue de susciter ses observations. Les deux parties disposent de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observations pour les faire parvenir au secrétariat. Ce délai peut être renouvelé une fois à la demande des parties formulée avant l'expiration du délai.

Le dossier soumis au conseil peut être consulté par le requérant et l'autorité territoriale ou par leurs « mandataires ».

La convocation des membres du conseil de discipline se déroule dans les mêmes conditions que celles prévues pour le conseil du premier degré.

La convocation des parties devant le conseil de discipline est adressée par le président.

Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. L'autorité territoriale dispose du même droit et a la faculté de se faire représenter.

Lors de la séance, le président expose les circonstances de l'affaire. Il demande à l'autorité territoriale puis au requérant de s'exprimer. Il peut demander l'audition de toute autre personne dont les déclarations peuvent lui paraître nécessaires à l'information du conseil. Le conseil peut tenir compte de faits postérieurs à la sanction, notamment « d'efforts » accomplis par le fonctionnaire (*Conseil d'Etat, 20 décembre 1985, Centre hospitalier Auban-Moët d'Eprenay, requête n°66139*).

La délibération a lieu, dans les mêmes conditions que pour le conseil de discipline de première instance, à huis clos ainsi que le prévoit l'article 27 du décret du 18 septembre 1989.

Le conseil statue à la majorité des suffrages exprimés, mais le président dispose, contrairement à la procédure applicable au premier degré, d'une voix prépondérante.

- L'avis

Le conseil statue dans un délai de deux mois. Néanmoins, il a été jugé que le non respect de ce délai n'est pas de nature à vicier la régularité de l'avis (*Conseil d'Etat, 20 janvier 1989, Commune d'Aix en Provence, requête n°88635*).

Le conseil arrête le texte d'un « avis de rejet » du recours ou d'une « recommandation ». Tous les deux doivent être motivés. Selon un principe général du droit rappelé dans une décision du Conseil constitutionnel, il n'est pas possible d'aggraver la sanction qui lui a été déférée : « *Le droit de recours étant réservé à la personne sanctionnée, son exercice ne peut, conformément aux principes généraux du droit conduire à aggraver sa situation* » (*décision du Conseil constitutionnel n°88248 DC, 17 janvier 1989*).

L'article 28 du décret du 18 septembre 1989 précise que le secrétariat du conseil notifie l'avis ou la recommandation en adressant à la commission administrative paritaire, au requérant et à l'autorité territoriale « *des extraits des délibérations* » certifiés conformes.

- La décision de l'autorité disciplinaire

En vertu de l'article 91 de la loi du 26 janvier 1984, l'avis du conseil de discipline de recours s'impose à l'autorité territoriale dans la mesure où elle ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle recommandée par cet avis.

Dans ces conditions, si le conseil de discipline de recours a proposé une sanction moins sévère que celle qui a été prononcée, l'autorité territoriale est tenue de rapporter d'office, ou sur demande de l'intéressé, sa décision initiale (*Conseil d'Etat, 16 mai 1984, Hospice Payraudeau, requête n°40895*). Elle ne peut se prévaloir de « *la prétendue illégalité* » de l'avis du conseil de recours pour refuser de rapporter sa décision primitive (*Conseil d'Etat, 24 janvier 1986, Ville de Mantes la Jolie, requête n°64142*). L'autorité disciplinaire commet « *une faute de nature à engager sa responsabilité* » si elle maintient la mesure de sanction d'origine (*Conseil d'Etat, 25 mai 1988, Commune de Quillan, requête n°73628*).

L'autorité territoriale notifie sa décision au fonctionnaire en précisant les voies de recours qui lui sont ouvertes et les délais dans lesquels il peut en user. La nouvelle décision prend effet à la même date que la décision initiale qu'elle remplace. Le fonctionnaire doit être rétabli dans la situation résultant de l'application de la nouvelle décision.

La décision doit être transmise au préfet pour contrôle de la légalité.

## Les recours contentieux

Le fonctionnaire peut introduire un recours contentieux devant le juge administratif contre la décision de sanction de l'autorité disciplinaire. En revanche, l'agent ne peut intenter un recours contre l'avis du conseil de discipline de recours mais seulement invoquer les irrégularités dont il serait entaché à l'appui d'un recours contre la décision de l'autorité administrative lui infligeant une sanction a vu de cet avis (Conseil d'Etat, 4 février 1994, M. L.). L'agent n'est pas tenu de saisir, préalablement à l'action contentieuse, le conseil de discipline de recours.

L'autorité territoriale peut quant à elle contester l'avis du conseil de discipline de recours devant le juge administratif pour en demander l'annulation. En effet, cet avis présente le caractère d'une décision faisant grief puisque l'administration est obligée de réduire ou d'annuler la sanction initialement prononcée, si cet avis propose une sanction moins sévère que celle initialement prononcée par l'autorité territoriale, voire qu'aucune sanction ne soit prise à l'encontre de l'agent (Conseil d'Etat, 9 décembre 1994, Ville de Toulouse c/ Mme H., requête n°148036).

Le juge administratif contrôle la régularité de la procédure, l'exactitude matérielle des faits, les motifs de la sanction et l'erreur manifeste du degré de la sanction. L'annulation éventuelle de la sanction disciplinaire entraîne un certain nombre de conséquences sur la situation du fonctionnaire.

### L'introduction de l'instance

Le recours contre une mesure disciplinaire doit être formé par le fonctionnaire sanctionné. Un syndicat n'a pas qualité pour demander en son nom l'annulation d'une sanction (Conseil d'Etat, 22 décembre 1976, Syndicat national CFTC des affaires sociales, requête n°99427), de même que la personne qui agissait en qualité de conseil du fonctionnaire poursuivi pour faute ne peut se prévaloir de cette qualité pour former un recours contre la sanction (Conseil d'Etat, 27 janvier 1982, Mme P., requête n°29738).

Les décisions qui ne sont pas considérées comme détachables de la procédure disciplinaire ne peuvent être critiquées qu'à l'appui d'un recours contre la sanction. Il en est ainsi de la décision portant saisine du conseil de discipline et l'avis de ce conseil (Conseil d'Etat, 7 avril 1994, Mme A., requête n°101875), du refus de communiquer le dossier individuel (Conseil d'Etat, 29 juillet 1953, C.), ou d'en prendre copie (Conseil d'Etat, 27 janvier 1982, Mme P., requête n°29738).

## Les conséquences d'un jugement d'annulation

L'annulation d'une sanction disciplinaire par le juge a des conséquences administratives et éventuellement pécuniaires.

### • Les conséquences administratives

L'annulation de la sanction par le juge rétroagit à la date de cette sanction. Le fonctionnaire doit ainsi être regardé comme n'ayant pas été sanctionné. L'administration est tenue de prendre certaines mesures pour rétablir la situation de l'agent. Par exemple, l'annulation par décision juridictionnelle de l'éviction d'un agent comporte nécessairement l'obligation pour l'administration de le réintégrer dans son emploi à la date à laquelle il en a été privé (Conseil d'Etat, 29 décembre 1995, K., requête n°129659). Elle entraîne également la reconstitution de la carrière et la qualification de services effectifs de la période concernée (Conseil d'Etat, 9 novembre 1994, Mme B., requête n°120111). Le Conseil d'Etat estime que l'agent évincé doit être réintégré « soit dans un emploi identique à celui qu'il occupait avant [son] éviction, soit, à défaut d'emploi identique vacant, dans l'emploi même qu'il occupait » (Conseil d'Etat, 14 février 1996, M. S., requête n°152711).

L'article L. 911-1 du Code de justice administrative permet au juge administratif, saisi de conclusions en ce sens, de prescrire une mesure d'exécution et d'assortir sa décision d'une astreinte. Ces conclusions peuvent être présentées pour la première fois en appel (Conseil d'Etat, 2 juillet 1999, H-M., requête n°190474).

Une sanction annulée pour vice de forme n'empêche pas l'autorité territoriale d'engager à nouveau une procédure disciplinaire, dans des conditions régulières, pour les mêmes motifs qui avaient fondé sa décision annulée, ni de reprendre la même sanction (Conseil d'Etat, 26 octobre 1994, W., requête n°101755).

De même, une autorité disciplinaire peut prendre une sanction plus légère à raison des mêmes faits lorsque sa décision initiale a été annulée pour erreur manifeste d'appréciation sur le degré de la sanction. Cependant, la nouvelle sanction ne peut rétroagir (Conseil d'Etat, 16 juin 1995, M., requête n°139177). L'agent, même s'il peut être de nouveau sanctionné, doit être placé rétroactivement dans une position régulière entre la date d'effet de la première sanction et celle de la nouvelle sanction.

### • L'indemnisation des préjudices

Le principe de l'indemnisation des préjudices subis du fait d'une sanction annulée a été posé par une décision du Conseil d'Etat du 7 avril 1933, D. :

« Considérant que...le requérant, en l'absence de service fait, ne peut prétendre au rappel de son traitement ; mais

*qu'il est fondé à demander à la commune... la réparation du préjudice qu'il a réellement subi du fait de la sanction disciplinaire prise à son encontre dans des conditions irrégulières ; qu'il convient, pour fixer l'indemnité à laquelle le requérant a droit, de tenir compte notamment de l'importance respective des irrégularités entachant les arrêtés annulés et des fautes relevées à la charge du sieur D., telles qu'elles résultent de l'instruction ».*

Cependant, lorsque la sanction était justifiée par les fautes de l'agent et n'a été censurée que pour des vices de forme, le juge administratif a estimé que l'agent ne pouvait prétendre à une indemnité (*Conseil d'Etat, 22 janvier 1988, S. c/ commune de Montreuil, requête n°69491*).

La demande d'indemnité ne peut pas être présentée pour la première fois en appel (*Conseil d'Etat, 29 décembre 1995, K., requête n°129659*).

Pour calculer le montant de l'indemnité en cas d'éviction ou de rétrogradation, le juge retient la rémunération que l'agent aurait perçue s'il n'avait subi la sanction. Il tient également compte des divers avancements dont l'agent aurait pu bénéficier s'il n'avait pas été évincé (*Conseil d'Etat, 11 décembre 1985, Mme B., requête n°48019*).

Les éléments de rémunération liés à l'exercice effectif des fonctions ou les avantages en nature liés aux sujétions particulières de la fonction ne sont cependant pas pris en compte (*Conseil d'Etat, 24 juin 1977, Dame D., requête n°93480 et 6 mars 1987, S., requête n°40905*).

Le juge déduit ensuite de l'indemnité tous les gains que l'agent a pu percevoir au cours de sa période d'éviction, y compris les allocations pour perte d'emploi (*Conseil d'Etat, 23 janvier 1985, commune de Saint-Lin, requête n°45494*).

Le juge peut également être amené à évaluer et faire indemniser « l'atteinte à la réputation » et les « troubles dans les conditions d'existence » du fonctionnaire (*Conseil d'Etat, 23 septembre 1988, L., requête n°74159*), ou encore « le préjudice moral né de l'application qui lui avait été faite à tort d'une mesure impliquant qu'elle avait commis une grave » (*Conseil d'Etat, 24 juin 1977, Dame D., requête n°93480*).

## L'effacement de la sanction

La radiation des sanctions disciplinaires d'un dossier peut intervenir par application du statut qui prévoit cette modalité au-delà d'un certain délai. Elle peut également résulter des effets d'une loi d'amnistie.

## L'effacement des sanctions par application du statut

La loi du 26 janvier 1984 dispose dans son article 89 que les sanctions du blâme et de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont automatiquement effacées au bout de trois ans dès lors qu'aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. L'autorité territoriale prend alors l'initiative et est obligée d'effacer la mention de la sanction.

Dans le cas des sanctions des deuxième et troisième groupes, le fonctionnaire peut introduire, après dix ans de services effectifs à compter de la date de prise de la sanction, auprès de l'autorité territoriale dont il relève, une demande visant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier. L'article 31 du décret du 18 septembre 1989 prévoit qu'il est fait droit à la demande dès lors que « par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet ». L'autorité territoriale doit statuer après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est alors reconstitué dans sa nouvelle composition en faisant abstraction des décisions de sanction de l'autorité territoriale. Le contrôle de cette opération est confiée au président du conseil de discipline.

## L'effacement dû aux effets d'une loi d'amnistie

### • Les principes

Les différentes lois d'amnistie intervenues, notamment après chaque élection présidentielle, reposent en général sur des principes communs. De ce fait, les références aux décisions juridictionnelles intervenues sur le fondement des précédentes lois demeurent pour la plupart pertinentes.

La loi d'amnistie actuellement applicable est la loi n°2002-1062 du 9 août 2002 publiée au Journal officiel du 9 août 2002. Elle reprend dans ses grandes lignes la précédente loi du 3 août 1995 mais étend le champ des condamnations exclues de l'amnistie et fait l'objet d'un commentaire dans la circulaire du garde des Sceaux du 6 août 2002.

L'amnistie fait disparaître le caractère répréhensible de faits accomplis. Elle s'oppose donc à l'ouverture ou à la poursuite de l'action répressive et efface également les peines prononcées à raison de ces faits.

Les sanctions susceptibles d'être amnistiées sont notamment celles prononcées dans le cadre professionnel, et donc aussi par les administrations à l'encontre de leurs agents.

Aux termes de l'article 11 de la loi, sont amnistiés de

plein droit les faits commis avant le 17 mai 2002, sauf les faits constituant des manquements aux bonnes moeurs, à la probité ou à l'honneur qui peuvent alors faire l'objet d'une amnistie par mesure individuelle du président de la République. Constitue par exemple un manquement à l'honneur le fait pour un agent hospitalier de tenir « *des propos injurieux à l'égard d'un malade* » ou de commettre des « *brutalités envers des malades âgés hospitalisés* » (*Conseil d'Etat, 21 juillet 1995, Assistance publique - Hôpitaux de Paris c/M. D., requête n°150285*). Si les faits ont donné lieu à une condamnation pénale, l'amnistie des sanctions disciplinaires est subordonnée à l'amnistie de la condamnation pénale.

En revanche, il a été jugé que dans le cas d'une infraction continue où des faits s'étaient poursuivis sur une période postérieure à la date d'effet de la loi d'amnistie, ces agissements justifiaient une sanction disciplinaire (*Conseil d'Etat, 7 juillet 1972, A.*).

La demande d'amnistie peut être présentée par toute personne intéressée dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi ou de la condamnation définitive.

Lorsque la sanction est devenue définitive, la contestation relative au bénéfice de l'amnistie doit être portée devant l'autorité ou la juridiction qui a rendu la décision.

Si la décision définitive n'est pas encore intervenue, la contestation est soumise à l'autorité ou la juridiction saisie de la poursuite.

L'exécution de la sanction est suspendue jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la demande<sup>25</sup>. En cas de décision de rejet de la demande, un recours contentieux peut être intenté qui a également un caractère suspensif. L'autorité ou la juridiction saisie peuvent néanmoins ordonner l'exécution provisoire de la sanction mais doivent alors procéder par décision spécialement motivée.

- Les effets de l'amnistie

Le principe, rappelé à l'article 15 de la loi actuellement en vigueur, est que l'amnistie a pour effet d'effacer la

mention de la sanction au dossier de l'agent. En revanche, l'amnistie n'impose pas de détruire les pièces du dossier disciplinaire (*Conseil d'Etat, 13 juin 1952, C.*). En effet, l'obligation d'effacer les sanctions ne s'applique « *qu'à la seule mention des condamnations elles-mêmes et non à celles des faits qui les auraient entraînés* » (*Conseil d'Etat, 6 novembre 1963, C.*).

La matérialité des faits ayant fondé une sanction subsistant, ceux-ci peuvent être pris en considération pour fonder une décision n'ayant pas le caractère d'une sanction, par exemple une baisse de notation s'appuyant sur des manquements professionnels (*Conseil d'Etat, 5 avril 1996, L., requête n°131639*) ou encore pour apprécier la gravité de fautes nouvelles à l'origine d'une sanction ultérieure (*Conseil d'Etat, 20 mai 1994, A., requête n°115191*).

Les sanctions intervenues antérieurement à la loi d'amnistie pour des faits amnistiés ne sont pas illégales et ne sont pas annulées. Ainsi, un agent sanctionné ne peut se prévaloir de la méconnaissance de cette loi pour contester la légalité de la sanction (*Conseil d'Etat, 28 avril 1989, D., requête n°87045*). Mais si des faits ayant motivé une sanction sont amnistiés, ils ne peuvent plus être qualifiés de faute et donner un fondement à des sanctions disciplinaires. Une sanction disciplinaire prononcée sur la base de faits amnistiés est illégale (*Conseil d'Etat, 22 janvier 1960, R.*) et peut donner droit à réparation (*Conseil d'Etat, 6 mai 1970, Dame A.*).

L'amnistie n'entraîne pas de droit à la réintégration et n'ouvre pas droit à la reconstitution de carrière<sup>26</sup>. Néanmoins, si la réintégration n'est pas de plein droit, l'autorité administrative a la faculté de prononcer cette réintégration et doit en tout état de cause procéder à l'examen de la demande de l'agent (*Conseil d'Etat, 8 novembre 1995, Ville de Dôle, requête n°116452*). En revanche, l'amnistie entraîne la réintégration dans les droits à pension.

L'appréciation de l'administration sur sa faculté de procéder ou non à la réintégration ne fait l'objet que d'un contrôle restreint du juge et ne peut être contestée devant lui que si elle repose sur des faits matériellement inexacts, si elle est entachée d'erreur de droit ou si elle révèle une erreur manifeste d'appréciation (*Conseil d'Etat, 14 janvier 1987, P.*).

25. Article 13 de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie.

26. Article 20 de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie.

---

# STATUT AU QUOTIDIEN

---

## La représentation des agents de droit privé aux comités techniques paritaires : une décision du Conseil d'Etat du 10 juillet 2002

Par une décision importante du 10 juillet 2002<sup>1</sup>, reproduite ci-dessous, le Conseil d'Etat a jugé que les comités techniques paritaires de la fonction publique territoriale devaient assurer la représentation des agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent ainsi que des agents de droit privé.

Cette décision est importante dans la mesure où les textes actuellement applicables excluent une telle représentation. Le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics précise ainsi que les électeurs pour la désignation des représentants du personnel au comité technique paritaire d'une collectivité ou d'un établissement public sont « *les agents de cette collectivité ou de cet établissement titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent, employés à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de congé parental* ». Sur la base de ces dispositions, la circulaire du ministre de l'intérieur relative aux dernières élections professionnelles dans la fonction publique territoriale<sup>2</sup>, comme lors des précédentes élections, excluait des listes électorales aux comités technique paritaires :

- « *les agents recrutés pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou pour faire face à un besoin occasionnel (deuxième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984)* » ;

- « *les agents (parfois qualifiés de « vacataires ») qui, à la fois, sont employés sans continuité dans le temps pour exécuter un acte déterminé, sont sans lien de subordination directe à l'autorité territoriale, et sont rémunérés à l'acte* » ;

- « *les agents qui n'ont pas la qualité d'agent public, tels les apprentis, les agents mentionnés au II de l'article 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 qui ont opté pour un contrat de droit privé, ainsi que les agents bénéficiaires d'un contrat aidé qui relèvent du droit privé, par détermination de la loi (emplois-jeunes, contrats emploi-solidarité, contrats emploi consolidé)* ».

Ce sont les dispositions précitées de l'article 8 du décret du 30 mai 1985 dont la fédération CFDT INTERCO avait alors demandé l'abrogation et la modification au Premier ministre. Cette demande, qui visait à étendre le champ des électeurs au CTP aux agents n'occupant pas un emploi permanent et aux agents de droit privé, a été rejetée implicitement par le Premier ministre.

L'organisation syndicale estimait notamment que le décret du 30 mai 1985 ne respectait pas les règles contenues sur ce point dans la directive européenne n°89-391 du 12 juin 1989 « *concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* », et dont le délai de transposition par les Etats membres expirait au 31 décembre 1992.

La fédération CFDT-INTERCO a alors décidé de contester devant le Conseil d'Etat le refus du Premier ministre d'abroger et de modifier le décret du 30 mai 1985.

---

1. Conseil d'Etat, 10 juillet 2002, Fédération CFDT INTERCO, requête n°232034.

2. Circulaire du ministère de l'intérieur du 17 juillet 2001 relative aux élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires, aux comités techniques paritaires et aux comités d'hygiène et de sécurité des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dont le personnel relève de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Dans sa décision, la Haute juridiction administrative rappelle le contenu de la directive en matière de représentation des travailleurs et notamment le principe selon lequel « *les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail* ». Elle indique ensuite que cette obligation concerne également les employeurs ayant la qualité de personnes morales de droit public, et donc les collectivités territoriales et leurs établissements publics, « *lorsque aucune particularité inhérente à leurs activités n'y fait obstacle* ». Elle ajoute en outre que la notion de « *travailleur* » est très largement entendue par la directive et correspond à « *toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques* ».

Sur la base de ces éléments, le Conseil d'Etat en déduit que « *lorsque la consultation des travailleurs sur les questions d'hygiène et de sécurité est assurée exclusivement par l'intermédiaire d'un organisme élu, le droit pour tout travailleur d'être consulté et de participer aux questions touchant à la sécurité et à la santé au travail, prévu par la directive du 12 juin 1989, implique nécessairement que les représentants du personnel dans cet organisme soient élus par toutes les catégories d'agents* ».

Les dispositions du décret du 30 mai 1985 doivent dès lors être considérées comme ne respectant pas la directive sur ce point puisque l'exclusion du champ des électeurs au comité technique paritaire des agents n'occupant pas un emploi permanent ou relevant du droit privé les rend trop restrictives.

La Haute juridiction administrative juge donc que le Premier ministre, saisi d'une demande en ce sens, était tenu de modifier le décret du 30 mai 1985 afin de le mettre en conformité avec la directive européenne, dont le délai de transposition était expiré depuis le 1er janvier 1993. Il procède alors à l'annulation de la décision implicite de refus opposée sur cette question à la fédération CFDT-INTERCO.

Afin de tirer toutes les conséquences de cet arrêt du Conseil d'Etat, le gouvernement est donc en principe obligé de modifier les dispositions du décret du 30 mai 1985 incompatibles avec la directive, et donc de reconnaître la qualité d'électeur au CTP des agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent ainsi que des agents de droit privé.

Les listes électorales en vue des prochaines élections aux CTP devront donc inclure ces deux nouvelles catégories d'électeurs. Cette décision demeure toutefois sans incidence sur la légalité des dernières élections professionnelles organisées en novembre et décembre 2001.

\* \* \*

### **Conseil d'Etat, 10 juillet 2002, Fédération CFDT-INTERCO, requête n°232034**

Vu la requête enregistrée le 2 avril 2001 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentée pour la Fédération CFDT-INTERCO, dont le siège est 47-49 avenue Simon Bolivar à Paris (75019), représentée par son secrétaire général en exercice ; la Fédération CFDT-INTERCO demande au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir les décisions implicites par lesquelles le Premier ministre a rejeté ses demandes tendant à l'abrogation et à la modification du décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, particulièrement de son article 8 ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Vu la directive du Conseil n°89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret en Conseil d'Etat n°85-565 du 30 mai 1985

relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mlle A. Robineau, Auditeur,

- les observations de la SCP Masse-Dessen, Georges, Thouvenin, avocat de la Fédération CFDT-INTERCO,

- les conclusions de M. Austry, Commissaire du gouvernement ;

### **Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;**

Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 2 de la directive du Conseil des communautés européennes du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail : « 1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.). 2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les ser-

vices de protection civile s'y opposent de manière contraignante (...) » ; qu'aux termes de l'article 3 de cette directive : « Aux fins de la présente directive, on entend par : a) travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques ; (...) c) représentant des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (...) » ; qu'aux termes, enfin, de l'article 11 de cette même directive : « Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique : - la consultation des travailleurs ; - le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions ; - la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales (...) » ; qu'il découle de l'interprétation de ces dispositions par la Cour de justice des communautés européennes que l'obligation pour les employeurs de consulter les travailleurs ou leurs représentants et de permettre leur participation sur les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail s'applique aux personnes morales de droit public lorsque aucune particularité inhérente à leurs activités n'y fait obstacle ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « Un comité technique paritaire est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. (...) Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle (...) » ; qu'aux termes de l'article 33 de cette même loi : « Les comités techniques paritaires sont consultés pour avis sur les questions relatives : (...) 5° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité (...) » ; qu'aux termes, enfin, de l'article 8 du décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, pris pour l'application de ces dispositions : « Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au comité technique paritaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement

public les agents de cette collectivité ou de cet établissement titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent, employés à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de congé parental (...) » ;

Considérant que l'autorité compétente, saisie d'une demande tendant à l'abrogation ou à la modification d'un règlement illégal, est tenue d'y déférer, soit que ce règlement ait été illégal dès la date de sa signature, soit que l'illégalité résulte de circonstances de droit ou de fait postérieures à cette date ;

Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que, lorsque la consultation des travailleurs sur les questions d'hygiène et de sécurité est assurée exclusivement par l'intermédiaire d'un organisme élu, le droit pour tout travailleur d'être consulté et de participer aux questions touchant à la sécurité et à la santé au travail, prévu par la directive du 12 juin 1989, implique nécessairement que les représentants du personnel dans cet organisme soient élus par toutes les catégories d'agents ; que, par suite, le gouvernement ne pouvait légalement maintenir, après le 31 décembre 1992, date d'expiration du délai de transposition de la directive, des dispositions faisant obstacle à la représentation des agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent ainsi que des agents de droit privé dans les comités techniques paritaires des collectivités locales et de leurs établissements publics ; qu'il résulte de ce qui précède que la Fédération CFDT-INTERCO est fondée à demander l'annulation des décisions implicites par lesquelles le Premier ministre a refusé d'abroger ou de modifier l'article 8 du décret du 30 mai 1985 susvisé, en tant qu'il exclut du corps électoral les agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent et les agents de droit privé ;

#### DECIDE :

**Article 1<sup>er</sup>** : Les décisions implicites par lesquelles le Premier ministre a refusé d'abroger ou de modifier l'article 8 du décret du 30 mai 1985, en tant qu'il exclut du corps électoral les agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent et les agents de droit privé, sont annulées.

**Article 2** : La présente décision sera notifiée à la Fédération CFDT-INTERCO, au ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés publiques, au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire et au Premier ministre.

Les documents sélectionnés sont classés par thème par ordre alphabétique.  
Chacun des documents est si nécessaire suivi d'un résumé.

---

## REFERENCES

---

### TEXTES

---

TEX — Cette rubrique regroupe les références des textes législatifs et réglementaires concernant la fonction publique territoriale parus et non parus au J.O.

---

#### **ADMINISTRATION DROIT / Du travail INFORMATIQUE / Droit RESPECT DE LA VIE PRIVEE**

**Lettre DAJ B1 n°99 du 11 avril 2002 relative à l'utilisation par le personnel et les syndicats d'internet - Liste de diffusion.**

*Lettre d'information juridique, n°66, juin 2002, pp. 15-17.*

Cette lettre de la direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale fait le point, à partir de décisions de jurisprudence, sur l'utilisation personnelle d'internet par les salariés sur leur lieu de travail, l'utilisation des messageries électroniques et le respect du secret des correspondances, l'utilisation d'internet par les syndicats ainsi que le recours aux listes de diffusion.

#### **AVANCEMENT DE GRADE CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C**

**Décret n°2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale (rectificatif).**  
(NOR : FPPA0210022Z).

*J.O., n°162, 13 juillet 2002, p. 12050.*

Au *Journal officiel* du 5 mai 2002, page 8941, 1<sup>re</sup> colonne, III, 8<sup>e</sup> ligne « C » est remplacé par « D ».

#### **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur**

**Arrêté du 4 juillet 2002 modifiant l'arrêté du 12 avril 2002 portant ouverture de concours pour le recrutement d'administrateurs territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200102A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12982.*

Les épreuves écrites auront lieu à Paris, à la Martinique et à la Réunion les 15, 16, 17 et 18 octobre 2002 pour le concours externe et les 15, 16 et 17 octobre pour le concours interne.

**Arrêté du 29 mai 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPA0210054A).

*J.O., n°180, 3 août 2002, p. 13281.*

La liste d'aptitude émane du centre de gestion des Hautes-Pyrénées.

**Arrêté du 18 juin 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPA0210055A).

*J.O., n°180, 3 août 2002, p. 13281.*

La liste d'aptitude émane du centre de gestion du Morbihan.

**Arrêté du 29 mai 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**  
(NOR : FPPA0210053A).

*J.O., n°180, 3 août 2002, p. 13281.*

La liste d'aptitude émane du centre de gestion d'Eure-et-Loir.

**Arrêté du 20 juin 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**  
(NOR : FPPA0210063A).

*J.O., n°183, 7 août 2002, p. 13551.*

**Arrêté du 28 juin 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**  
(NOR : FPPA0210064A).

*J.O., n°183, 7 août 2002, p. 13551.*

Les listes d'aptitude émanent du centre de gestion du Var et du conseil général de l'Essonne.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.**  
**Filière culturelle. Attaché de conservation du patrimoine**

**Arrêté du 11 juin 2002 fixant la répartition des délégations régionales organisatrices des concours réservés pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2002) organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.**  
(NOR : FPPT0200127A).

*J.O., n°187, 11 août 2002, p. 13793.*

**Arrêté du 11 juin 2002 portant ouverture par les délégations régionales Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Martinique et Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale de concours réservés pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2002) organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.**  
(NOR : FPPT0200128A).

*J.O., n°187, 11 août 2002, pp. 13793-13794.*

L'examen des dossiers de candidature ainsi que les

épreuves d'entretien auront lieu à compter du 9 décembre 2002.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 septembre et le 4 octobre 2002, leur date limite de dépôt au 11 octobre 2002.

Au total, 25 postes sont ouverts dont 5 au titre de chaque délégation.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.**  
**Filière culturelle. Bibliothécaire**

**Arrêté du 27 juin 2002 fixant la date des épreuves et la répartition des délégations organisatrices du Centre national de la fonction publique territoriale des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200108A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12981.*

**Arrêté du 28 juin 2002 portant ouverture par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200111A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, pp. 12981-12982.*

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2002 portant ouverture par la délégation régionale Bretagne du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200112A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12982.*

**Arrêté du 4 juillet 2002 portant ouverture de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200113A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12983.*

**Arrêté du 5 juillet 2002 portant ouverture par la délégation régionale première couronne du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200116A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, pp. 12983-12984.*

**Arrêté du 8 juillet 2002 portant ouverture par la**

délégation régionale Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200114A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12984.*

Arrêté du 10 juillet 2002 portant ouverture par la délégation régionale Martinique du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200110A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, pp. 12984-12985.*

Arrêté du 21 juillet 2002 portant ouverture par la délégation régionale Provence-Alpes-Côtes d'Azur du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200115A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12985.*

Arrêté du 19 juillet 2002 portant ouverture par la délégation régionale Aquitaine du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200109A).

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, pp. 12986-12987.*

Les épreuves écrites se dérouleront les 3 et 4 décembre 2002.

Le retrait des dossiers est fixé entre le 26 août et le 20 septembre 2002 et leur date limite de dépôt au 27 septembre.

Le nombre de postes ouverts pour les spécialités bibliothèques et documentation confondues est réparti de la façon suivante :

- délégation régionale Nord-Pas-de-Calais : 15 dont 10 au concours externe et 5 au concours interne ;
- délégation régionale Bretagne : 20 dont 14 au concours externe et 6 au concours interne ;
- délégation régionale Bourgogne : 66 dont 46 au concours externe et 20 au concours interne ;
- délégation régionale Première couronne : 52 dont 35 au concours externe et 17 au concours interne ;
- délégation régionale Réunion : 7 dont 5 au concours externe et 2 au concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 4 dont 2 au concours externe et 2 au concours interne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur : 52 dont 35 au concours externe et 17 au concours interne ;
- délégation régionale Aquitaine : 21 dont 14 au concours externe et 7 au concours interne.

## **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.**

### **Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques**

Arrêtés du 26 mars 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : FPPA0210032A) (NOR : FPPA0210033A).

*J.O., n°162, 13 juillet 2002, p. 12057.*

Arrêté du 12 juin 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : FPPA0210049A).

*J.O., n°166, 18 juillet 2002, p. 12286.*

Arrêté du 28 juin 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : FPPA0210066A).

*J.O., n°183, 7 août 2002, p. 13551.*

Arrêté du 3 juillet 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : FPPA0210063A).

*J.O., n°183, 7 août 2002, p. 13551.*

Ces listes d'aptitude émanent du centre de gestion de la Loire et de la mairie de Belfort.

## **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.**

### **Filière culturelle. Conservateur du patrimoine**

Arrêté du 30 avril 2002 modifiant l'arrêté du 17 décembre 1992 fixant la liste des établissements ou services dans lesquels peuvent être créés des emplois de conservateur territorial du patrimoine et de conservateur en chef territorial du patrimoine (rectificatif).

(NOR : MCCB0200370Z).

*J.O., n°180, 3 août 2002, p. 13269.*

La modification porte sur les musées municipaux de la ville de Besançon dans le département du Doubs.

## **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.**

### **Filière sportive. Conseiller des activités physiques et sportives**

Arrêté du 19 juillet 2002 fixant la date des épreuves et portant ouverture de concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des

**conseillers territoriaux des activités physiques et sportives pour les délégations régionales Aquitaine, Bourgogne, Première couronne, Martinique et Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale (session de 2002).**

**(NOR : FPPT0200105A).**

*J.O., n°181, 4 août 2002, p. 13340.*

Les épreuves auront lieu à compter du lundi 9 décembre 2002.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 septembre et le 4 octobre 2002 et leur date limite de dépôt au 11 octobre 2002.

Les 43 postes à ouvrir sont répartis de la façon suivante :

- Aquitaine : 20 ;
- Bourgogne : 6 ;
- Première couronne : 15 ;
- Martinique : 1 ;
- Réunion : 1.

**Arrêté du 19 juillet 2002 fixant la date des épreuves et portant ouverture de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2003 pour les délégations régionales Aquitaine, Bourgogne, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Première couronne, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Martinique et Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale.**

**(NOR : FPPT0200103A).**

*J.O., n°181, 4 août 2002, pp. 13340-13341.*

Les épreuves écrites auront lieu les mardi 14 et mercredi 15 janvier 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 9 septembre et le 4 octobre 2002 et leur date limite de dépôt au 11 octobre 2002.

Les 167 postes à ouvrir sont répartis de la façon suivante :

- Aquitaine : 27 ;
- Bourgogne : 12 ;
- Bretagne : 24 ;
- Nord-Pas-de-Calais : 12 ;
- Première couronne : 40 ;
- Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 44 ;
- Martinique : 3 ;
- Réunion : 5.

#### **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur**

**Arrêté du 17 juin 2002 fixant les dates des épreuves et portant ouverture de cinq examens professionnels d'accès au grade d'ingénieur subdivisionnaire territorial 2002 par voie de promotion interne.**

**(NOR : FPPT0200095A).**

*J.O., n°168, 20 juillet 2002, p. 12421.*

Les épreuves écrites des examens auront lieu les 19 et 20 novembre 2002.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 5 août et le 13 septembre 2002 et leur date limite de dépôt au 20 septembre 2002.

L'examen du dossier des candidats et du rapport de l'autorité territoriale est fixé à partir du 19 novembre 2002.

#### **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Sapeur-pompier. Capitaine**

**Arrêté du 19 juillet 2002 portant attribution du diplôme de l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers professionnels aux capitaines de sapeurs-pompiers professionnels.**

**(NOR : INTE0200426A).**

*J.O., n°178, 1<sup>er</sup> août 2002, p. 13118.*

#### **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur**

**Arrêté du 3 juillet 2002 portant ouverture au titre de l'année 2003 d'un concours de recrutement externe, interne et troisième voie de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion des Deux-Sèvres.**

**(NOR : FPPA0210050A).**

*J.O., n°170, 23 juillet 2002, p. 12 592.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission les 2 et 3 juillet 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé à partir du 21 octobre 2002 et leur date limite de dépôt au 22 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts est de 8 pour le concours externe, 8 pour le concours interne et 4 pour le concours de troisième voie.

**Arrêté du 28 juin 2002 portant ouverture au titre de l'année 2002 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard.**

**(NOR : FPPA0210059A).**

*J.O., n°174, 27 juillet 2002, p. 12878.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003. Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 4 novembre 2002 au 2 décembre 2002, date limite de leur dépôt.

Le nombre de postes ouverts est de 40 pour le concours externe, 38 pour le concours interne et 18 pour le troisième concours.

**Arrêté du 10 juillet 2002 portant ouverture au titre de l'année 2002 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux (spécialité administration**

**générale) par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente.**

**(NOR : FPPA0210057A).**

*J.O., n°174, 27 juillet 2002, p. 12878.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission en juin 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé à du 21 octobre 2002 au 14 novembre 2002 et leur date limite de dépôt au 22 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts est de 12 pour le concours externe, 12 pour le concours interne et 6 pour le troisième concours.

**Arrêté du 4 juillet 2002 portant ouverture en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Dordogne.**

**(NOR : FPPA0210052A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12983.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission en juin 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 octobre au 22 novembre 2002 et leur date limite de dépôt au 29 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts toutes spécialités confondues est de 10 pour le concours externe, 9 pour le concours interne et 9 pour le troisième concours.

**Arrêté du 9 juillet 2002 portant ouverture et organisation en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne.**

**(NOR : FPPA0210051A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12984.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et la date des épreuves d'admission sera fixée ultérieurement.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 21 octobre au 22 novembre 2002 et leur date limite de dépôt au 29 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts toutes spécialités confondues est de 17 pour le concours externe, 17 pour le concours interne et 8 pour le troisième concours.

**Arrêté du 11 juillet 2002 portant ouverture en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Pas-de-Calais.**

**(NOR : FPPA0210056A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, pp. 12985-12986.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission les 3 et 18 juin 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du

18 novembre au 18 décembre 2002 et leur date limite de dépôt au 26 décembre 2002.

Le nombre de postes ouverts toutes spécialités confondues est de 31 pour le concours externe, 31 pour le concours interne et 13 pour le troisième concours.

**Arrêté du 12 juillet 2002 portant ouverture en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux dans la spécialité « secteur sanitaire et social » par le centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Indre-et-Loire.**

**(NOR : FPPA0210061A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12986.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et la date des épreuves d'admission sera fixée ultérieurement.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 7 octobre au 5 novembre 2002 et leur date limite de dépôt au 14 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts est de 7 pour le concours externe et 4 pour le concours interne.

**Arrêté du 16 juillet 2002 portant ouverture en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Marne.**

**(NOR : FPPA0210062A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12986.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission à partir du 2 juin 2003

Le retrait des dossiers de candidature est fixé à partir du 18 septembre 2002 et leur date limite de dépôt au 16 octobre 2002.

Le nombre de postes ouverts toutes spécialités confondues est de 17 pour le concours externe, 17 pour le concours interne et 1 pour le troisième concours.

**Arrêté du 17 juillet 2002 portant ouverture en 2003 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Saône-et-Loire.**

**(NOR : FPPA0210060A).**

*J.O., n°176, 30 juillet 2002, p. 12986.*

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 12 mars 2003 et les épreuves d'admission à partir de juin 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 17 octobre au 7 novembre 2002 et leur date limite de dépôt au 14 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts toutes spécialités confondues est de 15 pour le concours externe, 13 pour le concours interne et 14 pour le troisième concours.

**Arrêté du 12 juillet 2002 portant ouverture au titre de 2003 de concours de rédacteur territorial.**

(NOR : FPPA0210067A).  
*J.O., n°186, 10 août 2002, p. 13746.*

**Arrêté du 16 juillet 2002 portant ouverture au titre de 2003 de concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux, spécialité « administration générale ».**

(NOR : FPPA0210068A).  
*J.O., n°186, 10 août 2002, p. 13746.*

Les centres de gestion de la Vienne et de la Charente-Maritime organisent des concours de rédacteurs, spécialité « administration générale », dont les épreuves écrites auront lieu le 12 mars 2003.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 21 octobre et le 14 novembre 2002 et remis au plus tard le 22 novembre 2002.

Le nombre de postes ouverts est le suivant :

- Vienne : 25 postes dont 20 pour les concours interne et externe répartis pour moitié et 5 pour le troisième concours ;

- Charente-Maritime : 30 postes dont 20 pour les concours interne et externe répartis pour moitié et 10 pour le troisième concours.

**Arrêté du 25 juillet 2002 portant ouverture en 2002 d'un examen professionnel de rédacteur-chef par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Pyrénées-Orientales conjointement avec ceux de l'Aude, du Gard et de l'Hérault.**

(NOR : FPPA0210069A).  
*J.O., n°186, 10 août 2002, p. 13746.*

Les épreuves écrites auront lieu le 6 décembre 2002. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 24 septembre au 4 novembre 2002 et remis au plus tard le 4 novembre.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B.**  
**Filière police municipale. Chef de service de police municipale**  
**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police municipale**  
**POLICE DU MAIRE**  
**REGIE D'AVANCES ET DE RECETTES**

**Instruction du 3 mai 2002 relative à l'encaissement des amendes forfaitaires et des consignations émises par les agents de police municipale.**

(NOR : INTF0200121C).  
*Site internet du ministère de l'intérieur, juillet 2002.*

Pour procéder à l'encaissement des amendes forfaitaires et des consignations par les agents de police municipale, une régie d'Etat doit être créée, le fonctionnaire territorial, chef de la police municipale, étant nommé régisseur d'Etat.

Cette circulaire précise les modalités de création des

régies et d'installation des régisseurs, les règles de fonctionnement et de sécurisation de la régie, les conditions d'encaissement des amendes, le contrôle par le préfet ainsi que le matériel informatique préconisé. Des modèles d'arrêtés sont donnés en annexes.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B.**  
**Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives**

**Arrêté du 19 juillet 2002 fixant la date des épreuves et portant ouverture de concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives pour les délégations régionales Aquitaine, Bourgogne, Première couronne, Martinique et Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale (session de 2002).**

(NOR : FPPT0200104A).  
*J.O., n°181, 4 août 2002, pp. 13339-13340.*

Les épreuves auront lieu à compter du lundi 9 décembre 2002.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 septembre et le 4 octobre 2002 et leur date limite de dépôt au 11 octobre 2002.

Les 281 postes à ouvrir sont répartis de la façon suivante :

- Aquitaine : 50 ;
- Bourgogne : 58 ;
- Première couronne : 156 ;
- Martinique : 8 ;
- Réunion : 9.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B.**  
**Filière technique. Contrôleur de travaux**

**Arrêté du 30 avril 2002 fixant la date des épreuves et portant ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux (session 2002).**

(NOR : FPPT0200096A).  
*J.O., n°165, 17 juillet 2002, pp. 12194-12195.*

Les épreuves des concours auront lieu à compter du 9 décembre 2002.

Le nombre total de postes est de 57.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 septembre et le 4 octobre 2002 et leur date limite de

dépôt au 11 octobre 2002.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C.  
Filière technique. Agent technique**

Décret n°2002-1048 du 2 août 2002 modifiant le décret n°88-554 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents techniques territoriaux.

(NOR : FPPA0200019A).

*J.O.*, n°183, 7 août 2002, p. 13541.

Ce texte complète les modifications issues du décret n°2002-872 du 3 mai 2002 relatives à l'instauration de spécialités dans les concours d'agents techniques, en créant notamment l'article 7-1 les listant, article mentionné par l'article 7.

Décret n°2002-1049 du 2 août 2002 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents techniques territoriaux.

(NOR : FPPA0200020A).

*J.O.*, n°183, 7 août 2002, p. 13542.

Ce décret abroge le décret n°88-559 du 6 mai 1988 prenant ainsi en compte la notion de spécialité et refondant le contenu des épreuves.

Arrêté du 2 août 2002 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8 du décret n°88-554 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents techniques territoriaux.

(NOR : LBLB0200007A).

*J.O.*, n°183, 7 août 2002, p. 13524.

L'examen comporte désormais des spécialités et sera suivi d'un entretien relatif notamment à l'hygiène et à la sécurité. L'arrêté du 6 mai 1988 pris pour l'application de l'article 8 du décret n°88-554 est abrogé.

Arrêté du 2 août 2002 fixant la liste des options pour les concours d'agents techniques qualifiés territoriaux en application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2002-1049 du 2 août 2002 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents techniques territoriaux.

(NOR : LBLB0200008A).

*J.O.*, n°183, 7 août 2002, p. 13525.

**CONGES DE MALADIE / Accidents de service  
et maladies professionnelles  
PENSIONS SOUMISES AUX REGLES DE CUMUL  
PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE VERSES PAR  
LES COLLECTIVITES TERRITORIALES / Accidents de  
service et maladies professionnelles**

Circulaire DSS/2 C n°2002-369 du 27 juin 2002 relative aux modifications apportées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 (n°2001-1246 du 21 décembre 2001) au dispositif de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.

(NOR : SANS0230351C).

*B.O. Solidarité-santé-ville*, n°2002/28, 27 juillet 2002, pp. 139-152.

Ce texte modifie la circulaire DSS/4B/99 n°332 du 9 juin 1999 compte tenu des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (ATA) étant intégralement cumulable avec les rentes d'accident du travail et de maladies professionnelles servies par un régime obligatoire de retraite comme la rente viagère d'invalidité prévue à l'article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou pouvant faire l'objet du versement d'une allocation différentielle en cas de cumul avec une pension d'invalidité ou de réversion.

**DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE**

Arrêté du 8 juillet 2002 fixant le modèle du formulaire « déclaration unique d'embauche (sauf pour les salariés intérimaires) ».

(NOR : SANS0222378A).

*J.O.*, n°171, 24 juillet 2002, p. 12667.

Ce formulaire peut être obtenu auprès des URSSAF.

**DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE  
DECLARATION DES DONNES SOCIALES**

Arrêté du 29 juillet 2002 pris en application du I de l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale et relatif aux déclarations sociales par voie électronique.

(NOR : SANS0222621A).

*J.O.*, n°186, 10 août 2002, p. 13738.

Peuvent notamment être adressées par voie électronique la déclaration unique d'embauche ainsi que la déclaration annuelle des données sociales.

**HYGIENE ET SECURITE  
MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE**

Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) (seizième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE).

*J.O.C.E.*, L. 177, 6 juillet 2002.- pp. 13-19 (Source : Site internet du JOCE, 25 juillet 2002).

Cette directive s'applique aux travailleurs soumis par

leurs activités aux vibrations mécaniques pouvant entraîner des troubles vasculaires, neurologiques ou muscuclaires, des lésions ostéo-articulaires, des lombalgies ou des traumatismes de la colonne vertébrale. Elle fixe les obligations des employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques, d'information, de formation et de consultation des travailleurs ainsi que de surveillance de leur santé.

Elle doit être transposée au plus tard le 6 juillet 2005 par les Etats membres.

**Décret n°2002-1082 du 7 août 2002 pris pour l'application de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et modifiant le code du travail.**

**(NOR : SOCT0211049D).**

*J.O., n°187, 11 août 2002, pp. 13774-13775.*

L'article 189 prévoit que les médecins des services de médecine préventive des collectivités territoriales qui ne sont pas titulaires des titres ou diplômes prévus à l'article R. 241-9 du code du travail peuvent continuer à exercer dans cette spécialité à condition de suivre un enseignement théorique et de satisfaire à des épreuves de contrôle de connaissances. Le présent décret modifie dans ce sens le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Un arrêté viendra préciser le contenu des enseignements.

## **LOI D'AMNISTIE SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

**Loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie.**  
**(NOR : JUSX0200109L).**

*J.O. n°185, 9 août 2002, p. 13647.*

**Circulaire du 6 août 2002 relative à l'application de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie.**  
**(NOR : JUSD0230132C).**

*J.O., n°186, 10 août 2002, pp. 13715-13721.*

Sont notamment amnistiés, selon leur nature, les faits commis avant le 17 mai 2002 et constituant des fautes de nature à justifier des sanctions disciplinaires ou professionnelles définies conjointement par les chapitres III et IV de la présente loi, à condition qu'ils ne constituent pas des manquements à la probité et aux bonnes moeurs. Toutefois, si ces faits ont également donné lieu à une condamnation pénale le bénéfice de l'amnistie des sanctions disciplinaires est subordonné à l'amnistie de la condamnation pénale.

Sont aussi concernés certains délits commis, notamment par des agents publics, à l'occasion de conflits de travail ou d'activités syndicales et revendicatives (art. 3).

Les contestations relatives au bénéfice de l'amnistie des

sanctions disciplinaires définitives sont portées devant l'autorité qui a rendu la décision (art. 13).

Le retrait des mentions à ces sanctions doit être opéré dans les dossiers de toute nature lorsqu'elles sont amnistiées sous peine de sanctions pénales et pécuniaires. Enfin, l'amnistie n'entraîne pas de droit à réintégration dans les fonctions, emplois, grades ou professions, publics ou privés et ne donne lieu en aucun cas à reconstitution de carrière (art. 20).

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Adulte-relais**

**Circulaire interministérielle DIV/DPT-IEDE/2002-283 du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre du programme adultes-relais.**

*Site internet du ministère délégué à la ville, juillet 2002.*

Cette circulaire précise les missions des adultes-relais qui concernent le plus souvent la médiation sociale ou culturelle, les employeurs, les conditions d'accès à cette fonction, les procédures d'attribution de l'aide, la nature du contrat de travail qui est à durée déterminée de trois ans maximum renouvelable une fois ainsi que le non-renouvellement des conventions signées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il est rappelé, en outre, que ces personnes ne peuvent exercer des tâches relevant des compétences traditionnelles des personnes morales de droit public ou des personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Un modèle de convention est donné en annexe.

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi-consolidé**

### **MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi solidarité**

**Circulaire cabinet n°2002-001 du 15 mars 2002 : directive nationale d'orientation relative aux priorités stratégiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle pour l'année 2002.**  
**(NOR : MESC02010119C).**

*B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2002/12, 5 juillet 2002, pp. 55-97.*

Parmi les objectifs du ministère en matière d'emploi figurent l'utilisation maximale du potentiel de CES (contrats emploi-solidarité) et de CEC (contrats emploi consolidé), le développement systématique de formation pour ces personnes et favoriser l'accès des CES à un emploi durable.

## **SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE SPORT**

**Circulaire n°2002-123 du 3 mai 2002 relative à la surveillance des baignades et des activités nautiques par les sapeurs-pompiers.**

Site internet de l'AMF (Association des maires de France), juillet 2002.

Le dispositif juridique défini par l'arrêté du 6 août 1999 ayant été annulé par le Conseil d'Etat, il convient désormais de considérer les missions de surveillance des baignades et des activités nautiques comme des missions à caractère opérationnel rémunérées selon le taux horaire de base du grade du sapeur-pompier volontaire concerné.

## **SECURITE POLICE DU MAIRE**

**Décret n°2002-999 du 17 juillet 2002 relatif aux dispositifs territoriaux de sécurité et de coopération pour la prévention et la lutte contre la délinquance.**  
(NOR : INTX0205743D).

*J.O., n°166, 18 juillet 2002, pp. 12256-12259.*

Les missions et la composition des conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance qui comprend, outre des élus et des personnes qualifiées désignées par le préfet, des responsables de services sociaux, du conseil départemental de prévention, du conseil parisien de sécurité et de prévention de la délinquance et de la conférence départementale de sécurité sont fixées.

Ces conseils se substituent, au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2002, aux conseils départementaux et communaux de prévention de la délinquance existant à la date de parution de ce décret.

**Circulaire du 17 juillet 2002 relative aux dispositifs territoriaux de sécurité et de coopération pour la prévention et la lutte contre la délinquance.**  
(NOR : INTX0205744C).

*J.O., n°166, 18 juillet 2002, pp. 12260-12263.*

Cette circulaire précise le rôle, la composition et les modalités de fonctionnement respectifs des différents conseils de prévention de la délinquance, la présence d'éducateurs sociaux ou assistants de service social au sein des conseils locaux paraissant souhaitable.

## **SPORTIF DE HAUT NIVEAU**

**Arrêté du 12 juillet 2002 relatif à la liste des sportifs de haut niveau.**

(NOR : SPRK0270176A).

*J.O., n°174, 27 juillet 2002, p. 12879.*

Cet arrêté inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau les sportifs relevant des fédérations françaises de boxe française, haltérophilie, ski, sports de glace, rugby à XII et tennis de table à compter du 15 juillet 2002.

## **TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**Décret n°2002-1066 du 7 août 2002 relatif à la prise en compte des stagiaires de la formation professionnelle au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).**  
(NOR : SOCF0211068D).

*J.O., n°185, 9 août 2002, pp. 13657-13658.*

La modification de l'article R. 323-3 et la création de l'article R. 323-3-1 prennent en compte les modifications issues de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 instaurant la mise en place de stages accueillant des personnes handicapées.

---

# DOCUMENTS PARLEMENTAIRES

---

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

---

## **AMNISTIE SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

**Projet de loi portant amnistie (urgence déclarée) / Présenté au nom de M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par M. Dominique Perben, Garde des sceaux, ministre de la justice.**

*Document de l'Assemblée nationale, n°19, 3 juillet 2002.*

**Rapport fait au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (n°19) portant amnistie / Par M. Michel Hunault.**

*Document de l'Assemblée nationale, n°23, 4 juillet 2002.*

Le chapitre III du projet de loi étend le bénéfice de l'amnistie aux sanctions disciplinaires à l'exception des faits constituant un manquement à l'honneur, à la probité ou aux bonnes moeurs.

Sont exclus, entre autres, de l'amnistie les infractions commises à l'encontre d'une personne dépositaire de l'autorité publique, les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne commises par un employeur, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral ainsi que les destructions, dégradations ou détériorations aggravées de biens.

## **SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE**

**Proposition de loi relative à l'allocation de vétérance des sapeurs-pompiers volontaires ayant cessé leur activité avant le 1<sup>er</sup> janvier 1998.**

*Document du Sénat, n°347, 10 juillet 2002.*

Cette proposition vise à permettre le versement de l'allocation de vétérance aux sapeurs-pompiers volontaires ayant cessé leur activité avant le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

---

# CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

---

CJ — 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.

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine.

Aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

---

## **AIDE ET ACTION SOCIALES LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION REVALORISATION DES PENSIONS**

**La conception européenne du droit à des prestations sociales et la jurisprudence administrative.**

*Droit social, n°7-8, juillet-août 2002, pp. 760-766.*

La Cour européenne des droits de l'homme a progressivement affirmé la caractère patrimonial du droit à des prestations sociales influençant la jurisprudence du Conseil d'Etat qui s'est prononcé, le 27 mars 1997, en faveur du caractère civil du droit à l'aide sociale et en 1999 a assimilé des prestations non contributives de la sécurité sociale, en l'occurrence les allocations familiales, à des biens. Cette position qui interdit les discriminations en matière de protection sociale a permis d'élargir cette position au droit à pension.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

**L. 122-12 - champ d'application.**

*Liaisons sociales, 15 juillet 2002.*

Conformément à l'arrêt M. de la Cour de justice des communautés européennes, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt rendu le 25 juin 2002, que le transfert d'un établissement de droit privé à un établissement public administratif n'entraîne pas pour autant de modification dans l'identité de l'unité économique transférée.

**La modification unilatérale d'un contrat est subordonnée à l'intérêt du service.**

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2002, juillet-août 2002, pp. 31-35.*

Est ici commenté le jugement du tribunal administratif de Dijon du 4 octobre 2001, req. n°001448, publié en intégralité, par lequel des mesures modifiant substantiellement les conditions d'exercice des fonctions d'un agent contractuel puisqu'elles l'empêchent d'exercer un travail effectif, sont susceptibles de faire l'objet d'un recours. La preuve que cette mesure est justifiée par l'intérêt du service doit être apportée par l'administra-

tion.

**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES /  
Pensions à jouissance immédiate. Agent féminin  
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES /  
Bonification pour enfants  
LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION**

**Les fonctionnaires retraités ont droit aux bonifications pour leurs enfants.**

*Liaisons sociales, 31 juillet 2002.*

Dans un arrêt rendu le 29 juillet 2002, le Conseil d'Etat a confirmé une décision de la Cour de justice des communautés européennes considérant que les pensions de retraite des fonctionnaires constituent des rémunérations, qu'elles sont, par conséquent, régies par le principe d'égalité entre hommes et femmes, et qu'une bonification ayant pour vocation de compenser les désavantages sur l'évolution de la carrière liés à l'éducation des enfants doit donc bénéficier aux fonctionnaires de sexe masculin.

**La remise en cause du droit français des pensions civiles et militaires.**

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°7-8, 20 juillet 2002, pp. 580-585.*

Le Conseil d'Etat et la Cour de justice des Communautés européennes ont, par plusieurs décisions fondées sur des dispositions contenues dans la Convention européenne des droits de l'homme et le traité instituant les communautés européennes, mis en lumière les inégalités de traitement existant entre les hommes et les femmes dans la législation sur les pensions civiles et militaires de retraite, notamment en matière d'octroi de bonifications pour charge de famille et de versement de pensions de reversion.

**Les veufs de femmes fonctionnaires ont droit à une pension de réversion dans les mêmes conditions que les veuves.**

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°7-8, 20 juillet 2002, pp. 639-641.*

L'arrêt du Conseil d'Etat, M. C, req. n°202667, du 5 juin 2002, dont les principaux considérants sont ici reproduits, fait suite aux deux décisions de la Cour de justice des

communautés européennes en date de novembre et décembre 2001 enjoignant à la France de mettre fin à l'inégalité de traitement entre hommes et femmes dans le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Dans le cas présent, il est jugé que l'article 50 de ce code, qui prévoit la suspension dans certains cas du droit à pension de réversion pour un veuf, est en contradiction avec l'article 141 du Traité CE puisque tel n'est pas le cas pour les femmes. Tant que cette discrimination perdure dans le code des pensions civiles et militaires de retraite, les dispositions de l'article 50 sont inapplicables.

## **ELU LOCAL**

### **RESPONSABILITE / Civile**

### **RESPONSABILITE / Pénale**

#### **Les responsabilités encourues par les agents publics siégeant dans le cadre de leurs fonctions dans des organismes susceptibles de liquidation judiciaire.**

*Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°14, mars-avril 2002, pp.14-16.*

Dans un jugement du 8 janvier 2002, la Cour de cassation a estimé que la faillite personnelle pouvait être prononcée à l'encontre d'un maire dirigeant en cette qualité une société d'économie mixte mise en liquidation judiciaire, l'article L. 1524-5 du code général des collectivités territoriales ne dérogeant pas aux dispositions du code de commerce.

## **ETAT-CIVIL**

#### **Les obligations du pouvoir réglementaire pour mettre en œuvre le pacte civil de solidarité.**

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°7-8, 20 juillet 2002, pp. 586-590.*

Par un arrêt du 28 juin 2002, M. V., req. 220361 et 228325, le Conseil d'Etat a considéré que les conjoints, d'une part, et les partenaires d'un pacte civil de solidarité, d'autre part, sont dans des situations juridiques différentes et que le principe d'égalité n'impose pas qu'ils soient traités de manière identique. Le pouvoir réglementaire ne pouvant toutefois créer une différence de traitement disproportionnée par rapport aux différences qui séparent ces deux formes d'organisation de la vie commune, il lui appartient de tirer les conséquences de la situation créée par la loi nouvelle et d'apporter, dans un délai raisonnable, les modifications nécessaires à la réglementation applicable.

### **MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi consolidé**

### **MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi-solidarité**

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

Jurisprudence des aides à l'emploi.

*Travail et protection sociale, n°7, juillet 2002, pp. 7-12.*  
Le point est fait sur la jurisprudence récente en matière de contrats aidés, notamment sur la requalification d'un contrat emploi-solidarité en contrat à durée indéterminée ainsi que sur la légalité de sa suspension et sur le renouvellement d'un contrat emploi-consolidé.

### **MESURES POUR L'EMPLOI / Emploi jeunes DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE / Droit de grève**

**L'originalité du contrat emploi jeune face à la jurisprudence.**

*Petites affiches, n°145, 22 juillet 2002, pp. 24-27.*

Par un jugement du 10 octobre 2001, publié en intégralité, la cour d'appel de Montpellier qualifie le contrat emploi jeune comme étant à durée déterminée et ne pouvant être rompu qu'à l'expiration de sa date anniversaire annuelle pour une faute grave ou sérieuse ou avec l'accord des deux parties.

### **PROTECTION CONTRE LES ATTAQUES ET MENACES DE TIERS**

### **RESPONSABILITE / Civile**

### **RESPONSABILITE / Pénale**

**Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile.**

*Droit social, n°7/8, juillet-août 2002, pp. 695-703.*

Dans un arrêt rendu le 18 décembre 2001 et annexé à cet article, la cour d'appel d'Aix-en-Provence déclare l'employeur civilement responsable du harcèlement commis par son préposé titulaire d'un pouvoir hiérarchique sur la victime.

Cette décision suit une évolution qui s'inspire de la jurisprudence administrative concernant la responsabilité des agents publics : la responsabilité du préposé peut être engagée dès lors qu'il agit hors de sa fonction et partagée avec le commettant quand il excède sa mission tout en agissant dans le cadre de ses fonctions. Dans le cas contraire, seule la responsabilité du commettant est engagée.

## **REFERE**

### **PRINCIPE DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS**

**Référé administratif et contentieux de la fonction publique.**

*Cahiers de la fonction publique, n°213, juin 2002, pp. 37-39.*

Cet article dresse, pour la deuxième fois, un panorama de la jurisprudence rendue par le juge des référés en matière de contentieux de la fonction publique. On peut noter un nombre important de décisions rendues en matière de concours.

---

# PRESSE ET LIVRES

---

AP, LI — Cette rubrique regroupe les références d'articles de presse et d'ouvrages.

Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

---

## **ABANDON DE POSTE**

**L'abandon de poste dans la fonction publique.**

*Collectivités territoriales info, n°52, juin 2002, pp. 10-14.*

L'abandon de poste est la situation de l'agent ayant délibérément cessé de travailler sans y être autorisé. La radiation des cadres de l'agent doit être précédée d'une mise en demeure, procédure qui doit satisfaire à des conditions de forme et de fond. Dans certains cas, comme la maladie ou l'inaptitude physique, le Conseil d'Etat n'a pas admis l'abandon de poste.

La radiation des cadres dans ce cas n'ouvre pas droit aux allocations de chômage.

## **ACTIVITES PRIVEES**

### **CESSATION DE FONCTION**

### **DEONTOLOGIE**

### **FILIERE ADMINISTRATIVE**

### **FILIERE POLICE MUNICIPALE**

**Les projets de textes soumis au CSFPT du 3 juillet 2002 (2<sup>e</sup> partie).**

*La Lettre de l'employeur territorial, n°834, 16 juillet 2002, p. 6-8.*

Cet article fait le point sur certaines des dispositions examinées par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 3 juillet 2002, notamment le pyramidage des effectifs des adjoints et agents administratifs, les projets de décret concernant la police municipale ainsi que l'adaptation du décret n°95-168 du 17 février 1995 instituant une commission de déontologie pour les fonctionnaires souhaitant exercer une activité privée.

## **ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE**

### **ALLOCATIONS DE FORMATION**

**Aides aux travailleurs sans emploi. Principales prestations versées au 1<sup>er</sup> juillet 2001.**

*Liaisons sociales, 25 juillet 2002.- 2 p.*

Ce cahier fait le point sur le versement des différentes allocations d'assurance chômage sous forme de tableaux. Il donne pour chaque prestation la population concernée, le montant et la durée de l'indemnisation.

## **AVANCE SUR LE TRAITEMENT**

### **RESPONSABILITE / Civile**

### **RESPONSABILITE / Pénale**

### **SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

**Le service fait : dérogations au principe et principe de mise en cause de la responsabilité de l'ordonnateur et du comptable.**

*La Revue du Trésor, n°7, juillet 2002, pp. 440-443.*

Le principe du paiement après service fait comporte des dérogations comme le versement d'avances pour les frais occasionnés par les déplacements des personnels pour l'exercice de leurs missions, le versement du traitement du fonctionnaire suspendu ainsi que le versement d'acomptes dans le cadre des marchés publics. La mise en paiement de dépenses en l'absence de service fait peut entraîner pour l'ordonnateur une responsabilité civile, pénale et disciplinaire ainsi que le risque d'être déclaré comptable de fait.

## **CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS**

### **DOSSIER MEDICAL**

### **INFORMATIQUE**

### **JUSTICE**

**Accès direct au dossier médical et fichiers du logement social au sommaire du rapport de la CNIL.**

*Actualités sociales hebdomadaires, n°2271, 12 juillet 2002, p. 12.*

Dans son rapport public qui vient de paraître, la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) a examiné l'accès direct des patients à leur dossier médical, l'anonymisation des décisions de justice librement accessibles sur internet, la suspension de la mise en ligne du Bulletin officiel du ministère de la jeunesse et des sports comportant notamment la liste des personnes frappées d'une mesure d'interdiction d'exercer des fonctions d'encadrement dans les centres de vacances et de loisirs.

## **CONCOURS / Préparation**

**L'épreuve de rapport : préparation aux concours agent de maîtrise, agent qualifié du patrimoine, opérateur des activités physiques et sportives, agent de police municipale / Olivier Lefort.**

*.- Paris : CNFPT, 2002.- 107 p.- (« Catégorie ABC »).*

Ce manuel présente l'épreuve de rapport, donne la démarche méthodologique à suivre, la façon d'élaborer un plan ainsi que des conseils de rédaction, le tout illustré d'exercices avec des corrigés.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

**DETACHEMENT / Différentes sortes de détachement**

**DISPONIBILITE / Interdiction d'exercer certaines activités eu égard à leur nature**

**MISE A DISPOSITION / Généralités**

**RETRAITE / Interdiction d'exercer certaines activités eu égard à leur nature**

**Emploi public et transferts de personnel.**

*Revue du droit public, n°3, mai-juin 2002, pp. 847-866.*

Etudiant les mouvements de transfert de personnel, l'auteur de cet article examine successivement les transferts volontaires, du fait du fonctionnaire ou de son employeur et les transferts imposés par le juge ou le législateur. Si les premiers sont classiques (la disponibilité, le détachement et la mise à disposition), les seconds sont plus complexes : requalification de contrats par le juge et conséquences sur le personnel de reprise en gestion directe de services publics.

## **COOPERATION INTERCOMMUNALE EMPLOIS FONCTIONNELS**

**Directeurs généraux des communautés : sur les ailes de l'intercommunalité.**

*Cahiers de la fonction publique, n°213, juin 2002, pp. 31-33.*

L'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) vise à rassembler les responsables administratifs des communautés d'agglomération et des communautés de communes, à favoriser l'échange d'informations et d'expériences. Elle propose un abaissement à 20 000 habitants du seuil de création du grade ainsi que la suppression de la limitation du nombre de candidatures au concours interne et se veut force de propositions en matière d'intercommunalité.

## **COORDONNATEUR DE CHANTIER**

**Adaptation de la formation des coordonnateurs de chantiers.**

*Liaisons sociales, 12 au 14 août 2002.*

La circulaire n°DRT 2002/14 du 16 juillet 2002 du ministère de travail précède l'adoption de mesures définitives et aménage temporairement la formation dite de « révision » des coordonnateurs de chantier instaurée par l'article 17 de l'arrêté du 7 mars 1995.

## **DROIT DE GREVE DROIT DU TRAVAIL FORMATION RETRAITE**

**La déclaration de politique générale du Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin.**

*La Lettre du gouvernement, n°125, 11 juillet 2002.- 11 p.*

Dans sa déclaration de politique générale prononcée devant l'Assemblée nationale le 3 juillet et publiée ici en intégralité, le Premier ministre a annoncé la mise en place d'une assurance emploi comportant pour chaque salarié un compte personnel de formation et une validation des acquis professionnels, une simplification du code du travail, la réforme des régimes de retraite visant à une égalité entre tous les salariés et passant par un traitement spécifique de chaque régime privé ou public et enfin une évolution des effectifs de la fonction publique et une réflexion sur la continuité d'activité des grands services publics.

## **FILIERE MEDICO-SOCIALE / Infirmière**

**Infirmière territoriale auprès des personnes âgées.**  
*Territoriales, n°131, juin-juillet 2002, pp. 18-19.*

Cet article fait le point sur les missions qui incombent aux infirmières territoriales et fait état de témoignages sur l'exercice de cette profession auprès de personnes âgées.

## **FILIERE POLICE MUNICIPALE COOPERATION INTERCOMMUNALE POLICE DU MAIRE**

**La maire, la police et le garde.**

*Revue générale des collectivités territoriales, n°22, mars-avril 2002, pp. 111-116.*

La loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité contient diverses dispositions relatives à la police municipale, notamment en ce qui concerne les pouvoirs de police du maire de Paris ainsi qu'à la possibilité de recruter des policiers et des gardes champêtres intercommunaux.

**FONCTION PUBLIQUE / Hospitalière  
AGENT DE DROIT PRIVE  
NON TITULAIRE  
TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**Les personnels contractuels de la fonction publique hospitalière (de droit public, handicapés, de droit privé) / Jean-Marie Clément ; Isabelle Filippi.**

*.- Bordeaux : Les Etudes hospitalières, 2002.- 254 p.- (« Collection tout savoir sur »).*

Cet ouvrage présente, pour la fonction publique hospitalière, les modalités de recrutement, les obligations, les règles de déroulement du contrat ainsi que les modalités de fin de contrat des personnels contractuels de droit public employés sur des contrats de droit commun ainsi que sur des emplois réservés aux handicapés et examine également les dispositions applicables aux contractuels de droit privé, emplois-jeunes, contrat emploi-solidarité et contrat emploi consolidé.

**FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**La fonction publique locale / Jean-François Lemmet ; Christiane Criegnou.**

*.- Paris : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2002.- 114 p.*

Cet ouvrage présente les notions essentielles nécessaires à la connaissance du statut de la fonction publique territoriale du recrutement à la cessation définitive de fonction en passant par le déroulement de la carrière, les différentes positions administratives, la rémunération, la notation, la formation ainsi que le régime disciplinaire.

**FONCTION PUBLIQUE  
ADMINISTRATION / Modernisation  
GESTION DU PERSONNEL**

**Le nombre de fonctionnaires n'augmentera pas l'année prochaine.**

*Liaisons sociales, 16 juillet 2002.*

Le ministre de la fonction publique a présenté aux syndicats des pistes de discussion comme l'action sociale, la formation, la correspondance entre les corps et les métiers.

La négociation sur les retraites devrait avoir lieu en 2003 et la réforme de l'Etat se poursuivra en s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les contrats d'objectifs et de résultats.

**FORMATION**

**Formation professionnelle : organiser le départ en formation des salariés.**

*Liaisons sociales, supplément au n°13681, 5 juillet 2002.- 94 p.*

Ce numéro consacré essentiellement au dispositif de formation applicable aux salariés de droit privé comporte un point spécial sur la validation des acquis de l'expérience qui concerne également les agents publics. Sont décrits les diplômes et titres concernés, les compétences prises en compte, la procédure et le droit au congé de validation ainsi que le financement du dispositif.

**Métier, accès à la formation continue et mobilité professionnelle.**

*Premières informations et premières synthèses, n°24-1, juin 2002.*

Le recours à la formation concerne majoritairement les cadres et professions intermédiaires. Entre janvier 1999 et février 2000, les formations les plus longues ont été suivies par les informaticiens, les policiers, les professionnels de l'action sociale et les professionnels de la communication. Elles sont plus courtes pour les médecins et les fonctionnaires de catégorie B et les salariés de la fonction publique sont les plus nombreux à suivre une formation conduisant à un examen ou à un concours.

**HYGIENE ET SECURITE**

**Prise en charge de la tuberculose en milieu professionnel.**

*Horizons, n°49, mai 2002.- 7 p.*

Cette publication de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France fait le point sur la tuberculose, son traitement, sa prévention et son dépistage, les différents modes de signalement possibles au médecin du travail ainsi que sur les normes applicables.

**INFORMATIQUE  
RESPECT DE LA VIE PRIVEE**

**Surveillance des salariés et nouvelles technologies.**

*Liaisons sociales, supplément au n°13696, 26 juillet 2002, pp. 105-118.*

Cet article fait le point, à partir de la législation et de la jurisprudence, sur les obligations préalables de l'employeur lors de la mise en place de systèmes de cyber-surveillance et vidéosurveillance, les droits des salariés, les limites des recours aux procédé de surveillance ainsi que sur la recevabilité des preuves.

## **MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **La reconnaissance des maladies professionnelles hors tableau.**

*Actualités sociales hebdomadaires, n°2271, 12 juillet 2002, p. 10.*

Une circulaire de la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) du 1<sup>er</sup> juillet 2002 revient sur la reconnaissance des maladies professionnelles hors tableau réformée en avril. Désormais de nouvelles pathologies pourront être reconnues.

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Adulte-relais**

### **Mise en œuvre du programme adultes-relais.**

*Maires de France, n°134, juillet-août 2002, pp. 62-63.*

Une circulaire interministérielle du 3 mai 2002 précise les missions pouvant être confiées aux adultes-relais, les conditions d'accès au programme, les employeurs potentiels, les procédures d'attribution de l'aide, la nature du contrat de travail ainsi que les conditions de recrutement.

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Emploi jeunes**

### **Emplois-jeunes.**

*Liaisons sociales, 1<sup>er</sup> août 2002.*

M. François Fillon a annoncé, mardi, à l'Assemblée nationale, qu'il n'y aurait plus de création d'emplois-jeunes, que les contrats en cours iraient jusqu'à leur terme et que l'aide de l'Etat ne serait pas revalorisée, une dégressivité de celle-ci sur trois ans étant aménagée. Les accès aux concours de la fonction publique seront facilités pour les jeunes sortant du dispositif.

## **NON DISCRIMINATION PARITE**

### **Parité : évolution et limites.**

*Lettre d'information juridique, n°66, juin 2002, pp. 18-26.*

La direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale fait le point sur l'évolution de la parité en politique, dans la fonction publique, au sein de la vie civile ainsi que dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche.

## **NON TITULAIRE**

### **Dossier : Les agents non titulaires.**

*Cahiers de la fonction publique, n°213, juin 2002, pp. 3-14.*

Ce dossier rassemble plusieurs articles sur les non

titulaires. Le premier fait le point sur l'apparition de la notion moderne de fonctionnaire et de celle de contractuel, la situation actuelle et les perspectives statutaires, le second étudie l'évolution de ces personnels dans la fonction publique hospitalière entre 1995 et 1999, le troisième, consacré aux collectivités locales, donne des éléments statistiques, fait état du dispositif applicable aux agents non titulaires de droit public, d'une part, et de droit privé, d'autre part et donne des pistes de réforme.

## **OBLIGATION D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE RESPONSABILITE / Pénale EMPLOIS FONCTIONNELS**

### **Etude : La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité ?**

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2002, juillet-août 2002, pp. 36-43.*

Cette étude examine le devoir d'obéissance hiérarchique et la dignité du fonctionnaire, l'obéissance ou la désobéissance à un ordre illégal et l'engagement de la responsabilité pénale du fonctionnaire, le devoir de loyauté qui concerne plus spécifiquement les emplois fonctionnels ainsi que le harcèlement professionnel qui peut en découler.

## **PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE VERSEES PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES COMITE D'OEUVRES SOCIALES**

**Le CNAS, acteur de l'économie sociale et solidaire**  
*Maires de France, n°134, juillet-août 2002, p. 20.*

Cet article fait le point sur le rôle du CNAS (Comité national d'action sociale pour les personnels des collectivités territoriales), sa réorganisation et l'élargissement de ses prestations.

## **PROTECTION CONTRE LES ATTAQUES ET MENACES DE TIERS NON DISCRIMINATION RESPECT DE LA VIE PRIVEE**

**Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral.**  
*Documents pour le médecin du travail, n°90, 2<sup>e</sup> trimestre 2002, pp. 137-145.*

Après une définition du harcèlement, cet article en dresse un tableau clinique, en différencie les différentes formes, fait le point sur l'état du droit, le rôle du médecin du travail et des institutions représentatives du personnel ainsi que sur les actions préventives à mener.

## **Discriminations, libertés individuelles et harcèlements.**

*Liaisons sociales, supplément au n°13696, 26 juillet 2002.- 103 p.*

Ce numéro spécial est essentiellement consacré au dispositif de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail ainsi qu'à la protection des droits fondamentaux des salariés qu'il examine au travers de la législation et de décisions de jurisprudence.

## **RECRUTEMENT**

### **Fonctions publiques : comment recruter demain ?**

*Cahiers de la fonction publique, n°213, juin 2002, pp. 15-17.*

Face aux difficultés de recrutement à venir dans la fonction publique, une journée d'étude, organisée le 3 avril 2002 par le ministère de la fonction publique (DGAFP et DIRE), a permis d'évoquer certaines solutions comme la diversification des modes de recrutements, l'amélioration de la rémunération en début de carrière, du déroulement de la carrière, de la transparence du régime indemnitaire ainsi que de la mobilité dans la fonction publique française mais aussi européenne et internationale.

## **RECRUTEMENT CONCOURS**

### **Dossier : Le concours, un principe républicain.**

*Ena mensuel, n°322, juin-juillet 2002, pp. 4-31.*

Après un historique sur l'origine du concours, ce dossier rassemble des articles sur le rôle et les mérites du concours, le troisième concours et sa généralisation, le recrutement dans la haute fonction publique britannique et dans les institutions communautaires ainsi que différents points de vue.

## **RECRUTEMENT CONCOURS NON TITULAIRE RECRUTEMENT DIRECT**

### **Etude : Le recrutement par concours dans la « territoriale » : chronique d'une mort annoncée ?**

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°4/2002, juillet-août 2002, pp. 4-9.*

Le recrutement par les concours traditionnels dans la fonction publique territoriale est concurrencé par de multiples concours dérogatoires comme les concours réservés ou les concours de troisième voie, le système des intégrations directes et le recours aux agents non titulaires.

## **RESPONSABILITE / Civile**

### **La faute et la responsabilité objective du fait d'autrui.**

*Petites affiches, n°150, 29 juillet 2002, pp. 4-7.*

Cet article examine les caractéristiques de la faute et donc de la responsabilité civile du fait des personnes dont on doit répondre ou des choses qu'on a sous sa garde, notamment des enfants mineurs et des préposés, visée aux alinéas 1, 4 et 5 de l'article 1384 du code civil.

## **REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI / Convention chômage INTERMITTENT DU SPECTACLE**

### **Intermittents du spectacle.**

*Liaisons sociales, 2 août 2002.*

Un amendement au projet de loi sur les contrats jeunes, adopté par l'Assemblée nationale, reporte le doublement de la cotisation d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle au 1<sup>er</sup> septembre.

## **SANTE CENTRE DE SANTE DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE FILIERE MEDICO-SOCIALE RESPECT DE LA VIE PRIVEE RESPONSABILITE / Pénale**

### **Droits des malades et qualité du système de santé.**

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°6/2002, 20 juin 2002, pp. 508-516.*

Ce dossier fait le point sur la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, notamment sur le droit à l'information et à l'accès au dossier médical.

## **SMIC MINIMUM GARANTI DE REMUNERATION**

### **Harmonisation des smic.**

*Liaisons sociales, 2 août 2002.*

Le ministre du travail a indiqué, jeudi 1<sup>er</sup> août que l'harmonisation des smic serait mise en œuvre à partir de 2003, le niveau le plus bas connaissant une augmentation de près de 12 %.

### **Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2002 (rectificatif).**

*Liaisons sociales, 2 août 2002.*

Des rectifications au montant de la réduction patronale

sur les bas salaires, au contrat de qualification et au plafond de ressources retenu pour l'attribution de la pension de réversion sont à apporter au dossier paru dans le numéro de « Liaisons sociales » du 4 juillet 2002.

**SMIC et réduction du temps de travail : des divergences à la convergence.**

*Avis et rapports du Conseil économique et social, n°10, 15 juillet 2002.- 80 p.*

Dans cet avis adopté le 10 juillet 2002, le Conseil économique et social dresse l'historique et le cadre juridique du SMIC (salaire minimum de croissance) et de la GRM (garantie de rémunération mensuelle), donne des statistiques sur les salariés au SMIC et à la GRM, étudie les conséquences du passage aux 35 heures et propose des pistes de réflexion.

---

# TEXTES INTEGRAUX

---

## JURISPRUDENCE

---

JU — 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 occultées.

Cette rubrique présente une sélection d'arrêts du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes.

---

### **ETABLISSEMENT PUBLIC / De coopération intercommunale**

#### **TABLEAU DES EMPLOIS / Influence de la démographie sur le tableau AVANCEMENT DE GRADE**

#### **CADRES D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur**

**L'importance de la population totale des communes membres et la modicité des effectifs techniques qu'il emploie ne justifiant pas de l'assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants, un EPCI ne pouvait pas créer légalement un emploi d'ingénieur en chef de 1<sup>re</sup> catégorie et l'arrêté du président de cet EPCI, nommant un fonctionnaire sur ce poste, est illégal. Le préfet est donc fondé à exciper de l'illégalité de cette décision pour demander l'annulation de l'arrêté d'avancement à la première classe de ce cadre d'emplois du fonctionnaire concerné alors même que sa nomination en qualité d'ingénieur en chef de première catégorie de deuxième classe est devenue définitive.**

Vu, enregistrée le 27 avril 1998, sous le n°98LY0705, la requête présentée par le préfet de la Drôme qui demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°973100 en date du 10 février 1998 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a rejeté son déferé de l'arrêté du 3 avril 1997 du président du district rural d'aménagement du Val de Drôme (DAVD) portant promotion de M. Didier Jouve au grade d'ingénieur en chef de première catégorie, première classe ;

2°) d'annuler cet arrêté ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret 90-126 du 9 février 1990 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 18 septembre 2001 ;

- le rapport de M. d'Hervé, premier conseiller,

- les observations de Me Charlot, substituant Me Champauzac, avocat du district rural d'aménagement du Val de Drôme (DAVD) ;

- et les conclusions de M. Berthoud, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que le préfet de la Drôme demande l'annulation de l'arrêté en date du 3 avril 1997 par lequel le président du district rural d'aménagement du Val de Drôme (DAVD) a nommé M. Didier Jouve ingénieur en chef de première catégorie, première classe ;

Considérant qu'aux termes de l'article 5 du décret susvisé du 9 février 1990 portant statut du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, dans sa rédaction alors en vigueur, « les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur en chef de 1<sup>re</sup> catégorie peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 10 000 logements. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants. » ; qu'aux termes de l'article 50 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, « la classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure fixée pour l'avancement de grade. » ; que l'article 24 du décret susvisé du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux dispose quant à lui : « Peuvent être nommés ingénieurs en chef de première catégorie de première classe, après inscription sur un tableau d'avancement, les ingénieurs en chef de première catégorie de deuxième classe qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins un an d'ancienneté dans le

sixième échelon de leur classe. » ; que ces modalités d'avancement, comparables à celles requises pour un avancement de grade, assimilent en application des dispositions précitées, la décision attaquée à une décision portant avancement de grade ;

Considérant que si une telle promotion ne nécessitait pas, eu égard aux particularités propres à un avancement de classe, la création d'un nouvel emploi, elle ne pouvait cependant intervenir qu'à la condition que l'emploi qui permettait à M. Jouve de bénéficier d'un changement de grade en application de son statut ait été initialement légalement créé ; que la circonstance que la délibération du 26 mars 1996 du conseil districale qui a créé le dit emploi soit devenue définitive ne prive pas cependant le préfet de la Drôme d'exciper de l'illégalité de cet acte réglementaire au soutien de sa demande d'annulation de la décision en litige ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et n'est d'ailleurs pas sérieusement contesté, qu'eu égard notamment à l'importance de la population totale des communes membres du district et à la modicité des effectifs techniques employés par l'établissement public, le district rural d'aménagement du Val de Drôme ne peut être assimilé à une commune de plus de 80 000 habitants ; que la délibération du 26 mars 1996 du conseil districale ne pouvait en conséquence légalement créer un emploi d'ingénieur en chef de première catégorie ; qu'ainsi, et alors même que la décision ayant nommé M. Jouve au grade d'ingénieur en chef de première catégorie, deuxième classe serait devenue définitive, ce dernier ne pouvait cependant bénéficier d'un nouvel avancement de grade en occupant le dit emploi ;

Considérant enfin que l'exercice par le préfet des prérogatives du contrôle de légalité ne saurait être assimilé, ainsi que le soutient le district, à l'infliction d'une sanction à l'agent ayant bénéficié d'un avancement illégal ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le préfet de la Drôme, qui pouvait soulever un nouveau moyen de légalité interne devant la cour, est fondé à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Grenoble a rejeté sa demande ;

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, substitué à l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, soit condamné à payer au district rural d'aménagement du Val de Drôme la somme que celui-ci demande au titre des frais par lui exposés et non compris dans les dépens ;

#### **DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Le jugement n°973100 en date du 10 février 1998 du tribunal administratif de Grenoble est annulé.

**Article 2 :** L'arrêté du 3 avril 1997 du président du district rural d'aménagement du Val de Drôme portant promotion de M. Didier Jouve au grade d'ingénieur en chef de première catégorie, première classe est annulé.

**Article 3 :** Les conclusions du district rural d'aménagement du Val de Drôme tendant à la condamnation de l'Etat sont rejetées.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 2 octobre 2001, Préfet de la Drôme c/ District rural d'aménagement du Val de Drôme (DAVD), M. Jouve, req. n°98LY00705.**

#### **PROCEDURE ET GARANTIES DISCIPLINAIRES / Suspension à plein ou demi-traitement**

**Il résulte des dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 que la circonstance que, sur le fondement d'un seul indice, le procureur de la République ait été saisi, ne suffit pas, en l'absence de tout autre élément établi par l'administration, à justifier une mesure de suspension d'un fonctionnaire.**

Vu le recours, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Lyon le 29 juillet 1999 sous le n°99LY02140 présentée par le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie ;  
Le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°98-896 du 28 mai 1999 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a annulé l'arrêté du 18 décembre 1997 du recteur de l'académie de Lyon suspendant M. O. de ses fonctions pour une durée de 4 mois ;

2°) de rejeter la demande de M. O. devant le tribunal administratif ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 30 ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu, au cours de l'audience publique du 5 juin 2001 :

- le rapport de M. Bonnet, premier conseiller ;

- les observations de Me Vaschalde, avocat, pour M. O. ;

- et les conclusions de M. Berthoud, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que le ministre de l'éducation nationale fait appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Grenoble a annulé la mesure de suspension de ses fonctions prise pour une durée de quatre mois à l'encontre de M. O., conseiller d'éducation au lycée Victor Hugo de Valence, suite aux accusations d'agression sexuelle sur une élève portées contre lui ; qu'il

soutient que si ce dernier a été ultérieurement mis hors de cause par l'enquête diligentée à l'initiative du procureur de la République, il est constant qu'à la date de la décision attaquée, tant l'intérêt du service que celui de l'agent justifiaient la mesure contestée ;

Considérant qu'aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : « En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline » ; qu'il résulte de ces dispositions que la circonstance que, sur le fondement d'un seul indice, le procureur ait été saisi, ne suffit pas, en l'absence de tout autre élément établi par l'administration, à justifier une mesure de suspension ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la mesure de suspension contestée a été prise sur la seule base du témoignage non circonstancié d'une élève, laquelle aurait, une semaine après les faits, reconnu son agresseur au cours d'une confrontation informelle organisée par les services administratifs du lycée, alors que M. O. a pour sa part indiqué, dès qu'il a eu connaissance du comportement qui lui était imputé, qu'il était en mesure de prouver qu'il était absent du lycée au moment des faits en cause ; que, dans ces conditions, si le proviseur était fondé à saisir le procureur de la République à raison des faits qui lui avaient été rapportés, et à prendre dès ce moment toute mesure interne d'organisation du service susceptible de préserver le bon fonctionnement de ce dernier, le recteur de l'académie de Grenoble ne pouvait sans erreur d'appréciation présumer d'emblée la commission d'une faute grave par l'intéressé de nature à justifier une suspension et le suspendre en conséquence de ses fonctions pour une durée de quatre mois ; qu'il suit de là que le ministre de l'éducation nationale n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Grenoble a annulé l'arrêté du 18 décembre 1997 ;

#### **Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :**

Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, remplaçant celles de l'article L.8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel : « Dans toutes les instances devant les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation » ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de

l'espèce, de condamner l'Etat à payer la somme de 5 000 F à M. O. au titre des mêmes dispositions ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Le recours du ministre de l'éducation nationale est rejeté

**Article 2 :** L'Etat est condamné à payer 5 000 F à M. O. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 19 juin 2001, Ministre de l'éducation nationale c/ M. Olivieri, req. n°99LY02140.**



## REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

### Volume 1

La filière administrative, la filière technique, les sapeurs-pompiers professionnels, la police municipale, les emplois fonctionnels.

### Volume 2

La filière culturelle, la filière sportive, la filière animation

### Volume 3

La filière médico-sociale.

L'ouvrage de base, par volume	<b>144,83 €</b>	950 F
Abonnement aux mises à jour pour 2001, par volume	<b>68,60 €</b>	450 F
<b>Collection complète des trois volumes</b>	<b>347,59 €</b>	2 280 F
<b>Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes</b>	<b>164,65 €</b>	1 080 F

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) **150 €** 983,94 F

Abonnement et diffusion en ligne : [www.ladocfrancaise.gouv.fr](http://www.ladocfrancaise.gouv.fr)  
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) **121,96 €** 800 F

## LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002 **35,06 €** 230 F

## RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

- Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT	<b>59,46 €</b>	390 F
- Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK	<b>56,25 €</b>	369 F
- Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD	<b>53,36 €</b>	350 F
- Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON	<b>53,36 €</b>	350 F
- Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT	<b>53,36 €</b>	350 F
- Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET	<b>53,36 €</b>	350 F
- Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS	<b>53,36 €</b>	350 F

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

### Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

- France TTC **150 €** 983,94 F
- Europe TTC **153 €** 1 003,61 F
- DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb, et de l'océan Indien (HT, avion éco.) **156 €** 1 023,29 F
- Autres pays (HT, avion éco.) **162 €** 1 062,65 F
- Supplément avion rapide **18,70 €** 122,66 F

---

Les **Informations Administratives et Juridiques**, revue du **Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région Ile-de-France**, commente chaque mois l'actualité législative et réglementaire 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 :

- ▶ une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires,
- ▶ un recensement des plus récentes références documentaires,
- ▶ la reproduction intégrale de circulaires d'accès difficile,
- ▶ des jurisprudences et des réponses ministérielles particulièrement significatives.

Abonnements et diffusion :  
La **documentation** Française  
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers  
tél 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

PRIX : 15,80€ 104,64 F